



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**
**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

**Профессиональное становление педагога в методической работы
образовательного учреждения.**

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.04.01 Педагогическое образование

код, направление

Направленность программы бакалавриата/магистратуры
«Управление образованием»

Проверка на объем
заимствований:

Более 70% авторского текста

Работа допущена к защите

«15» ноября 2017 г.

зав. кафедрой ОТиДО

(название кафедры)

Беликов В.А.

Выполнил (а):

Студент(ка)

группы 3Ф-211/-169-2-1Кст
Гарашова Сабина Закировна

Научный руководитель:

уч. степень, должность

д.п.н., профессор Беликов В.А.

Челябинск
2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. Теоретические основания решения проблемы профессионального становления педагогов в процессе методической работы образовательного учреждения.....	10
1.1. Состояние проблемы профессиональное становление педагога в теории и практики образования.....	10
1.2. Особенности профессионального становления педагога в образовании	18
1.3. Закономерности профессионализации в методической работе образовательного учреждения.....	30
Выводы по первой главе.....	36
ГЛАВА 2. Экспериментальные особенности методической работы в образовательном учреждении, как фактора профессионального становления педагога.....	37
2.1. Организация и описание экспериментальной методической работы в образовательном учреждении.....	37
2.2. Методическая работа ГУ «Аманкарагайская средняя школа им.Н. Островского отдела образования акимата Аулиекольского района».....	45
2.3. Мониторинг профессионального становления педагогов в процессе методической работы в образовательном учреждении.....	49
Выводы по второй главе.....	74
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	76
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	79
ПРИЛОЖЕНИЯ	

ВВЕДЕНИЕ

Проблема исследования заключается в необходимости определения факторов профессионального становления педагогов в процессе методической работы в образовательном учреждении.

Современный период развития образования предъявляет повышенные требования к педагогу, к его личным и профессиональным качествам. Выступая на собрании Международной академии наук педагогического образования, академик РАО, доктор педагогических наук, президент МАНПО В.А. Сластенин подчеркнул: «Первостепенная задача и необходимое условие модернизации системы образования – повышение профессионализма педагогов, подготовка и формирование педагогического корпуса, соответствующего запросам современной жизни» [67,с.58].

Актуальность проблемы исследования. Обеспечение данной цели во многом зависит от возможности человека реализовать свой внутренний потенциал в деятельности, адекватно востребующей его индивидуально сущностные способности. Видом такой деятельности для педагогической сферы выступает методическая работа, заключающая в себе мотивационную, стимулирующую, организационную, поддерживающую, творческую и развивающую функции. В профессиональном становлении педагога она играет одну из важных ролей.

В развитии любого специалиста многое зависит от его профессиональной направленности, от постоянного расширения сфер деятельности, усложнения содержания труда, от регулярного повышения квалификации. Поэтому если педагог продвигается вперед, то это обеспечивает его поступательное движение как профессионала, ведет к появлению более сложных знаний, умений, навыков, делает востребованными новые способности и качества личности. Поиск признания среди коллег и руководства, желание быть авторитетным и компетентным в глазах учеников и их родителей, усиливающийся интерес к основному делу

своей жизни, стремление максимально развить свои возможности, также все это стимулирует профессиональный рост в методической работе образовательного учреждения.

В широком смысле – профессионализм деятельности отражает высокую профессиональную квалификацию и компетентность, разнообразие эффективных профессиональных умений и навыков, в том числе основанных на творческих решениях, владение современными алгоритмами и способами решения профессиональных задач, что позволяет осуществлять методическую деятельность с высокой и стабильной продуктивностью.

Так, В.А.Машин рассматривает профессионализацию как один из центральных процессов развития человека в зрелом возрасте, который направлен не столько на усвоение фиксированного объема профессиональных действий, сколько на преобразование самого субъекта деятельности[42]

Л.М.Митина, сравнивая личностное и профессиональное развитие учителя, отмечает процесс ломки стереотипов традиционных форм профессионализации, определяет взаимосвязь профессионального развития и личностного, в основе которых лежит принцип саморазвития, детерминирующий способность личности превращать собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования, приводящий к творческой самореализации[45].

О.П. Щотка также связывает личностное развитие человека с профессиональным, рассматривая их в контексте профессионального становления. По мнению автора, профессиональное становление это динамичный многоуровневый процесс, который занимает значительный период жизненного пути и не сводится к профессиональному обучению[80]

Мастерство педагога формируется через постоянную, систематическую профессиональную учебу на рабочем месте. Одним из действенных путей повышения профессионального мастерства педагога является методическая работа.

Методическая работа – это целостная система взаимосвязанных мер, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства педагога, на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а, в конечном счете – повышение эффективности и качества образовательного процесса. В силу выше сказанного, следует, что исследование методической работы образовательного учреждения несет обязательный характер так, как является неотъемлемой частью профессионального становления учителя.

Объект исследования: профессиональное становление педагогов в методической работе образовательного учреждения.

Предмет исследования: комплекс педагогических условий профессионального становления учителей в методической работе образовательного учреждения.

Цель исследования: с учетом влияния методической работы образовательного учреждения на профессиональное становление педагога выявить комплекс педагогических условий обеспечения его эффективности.

Гипотеза исследования. Методическая работа образовательного учреждения позитивно влияет на профессиональное становление учителя при выполнении следующего комплекса педагогических условий:

- создание эффективной системы методической работы и управления ею;
- развитие факторов профессионального становления педагогов в процессе методической работы в образовательном учреждении.

Для достижения поставленной цели и проверки гипотезы необходимо решить следующие задачи:

- 1) На основе анализа психолого-педагогической литературы и практики методической работы в школе оценить состояние проблемы профессионального становления педагога;

2) выявить и теоретически обосновать этапы и условия профессионального становления педагога в методической работе образовательном учреждении;

3) составить программу повышения профессиональной компетентности педагогов;

4) Изучить и проанализировать профессиональное становление педагогов ГУ «Аманкарагайская средняя школа им. Н. Островского отдела образования Аулиекольского района» при внедрении программы профессионального компетентности педагогов в методической работе.

Теоретической и методологической основой исследования явились современные философские, психологические и педагогические концепции, раскрывающие познание как творческий процесс, описывающие закономерности развития личности; системный подход к изучению объекта исследования и ведущие системные принципы. Основу исследования составляют общие принципы теории познания, учение о педагогических знаниях и процессе их добывания, включающее: учение о структуре и функции педагогических знаний; исходные ключевые, фундаментальные философские, общенаучные и педагогические положения (теории, концепции, гипотезы), имеющие методологический смысл; учение о методах педагогического познания. Исследование опирается на психолого-педагогическую теорию деятельности, использование деятельностного, личностно-ориентированного подходов к отбору содержания образования, а также на научные положения и основные идеи концепции методической работы в деле профессионального становления учителя. Были изучены труды отечественных ученых, посвященные проблемам профессионального становления учителя и методической работе образовательного учреждения; среди них значительное место заняли работы В.А. Сластенин, Л.М.Митина, О.П. Щотка, В.А.Машин, Роганова Т.А., Л.И. Золотарева. Н.Ф. Шляхта, Рогов Е.И., К.С.Абульхановой-Славской Б.Г.Ананьева, А.Г.Асмолова, Б.Ф.Ломова, Н.Н.Нечаева, Г.В.Суходольского, В.Д.Шадрикова.

А.А.Бодалева, Ю.М.Забродина Е.А.Климова, Т.В.Кудрявцева, А.К.Марковой, Л.М.Митиной, С.Н.Чистяковой и другие.

Методика исследования и исходные материалы. В работе применялись традиционные общенаучные методы – эмпирический, сравнительный, статистический, типологический, расчетно-конструктивный методы, а также системно-структурный.

Исходными материалами явились педагогическая и психологическая литература, данные ГУ «Аманкарагайской средней школы им. Н. Островского отдела образования акимата Аулиекольского района», архивные данные методической работы школы.

Основные этапы исследования

Первый этап, поисковый (2015-2016гг.), состоял в подборе и анализе научной и научно-методической литературы по проблеме исследования; изучении и эмпирическом обобщении состояния проблемы профессионального становления педагога в методической работе школы; определении объекта и предмета исследования, его цели и задач, формулировании гипотезы, выборе методов исследования; создание программы повышения профессиональной компетентности педагогов с учетом изученной литературы.

Второй этап, опытно-экспериментальный (2015-2017гг.), включал внедрение программы повышения профессиональной компетентности педагогов школы; изучении результатов апробации программы; выявление и проверку становление профессионального мастерства педагогов в методической работе школы.

Третий этап, обобщающий (2017г.), заключался в обработке и анализе результатов, обобщении теоретических положений и формулировке выводов, продолжении внедрения результатов исследования в практику, оформлении текста диссертационной работы.

Научная новизна.

1. Уточнена сущность профессионального становления педагога в инновационном комплексе, состоящая в разрешении его индивидуальных образовательных дефицитов.

2. Разработан комплекс педагогических условий обеспечения позитивного влияния методической работы на профессиональное становление педагога.

3. Разработана и научно обоснована программа профессионального становления педагога методической работе школы, включающая цель, содержание, средства, методы и технологии реализации процесса профессионального становления педагога.

Результаты исследования проанализированы и даны рекомендации для дальнейшего развития методической работы школы Аулиекольского района.

Практическая значимость. Разработанные и апробированные учебно-методические материалы - могут быть использованы практическими работниками образовательных учреждений с целью разработки учебных планов и образовательных программ, дидактических и методических материалов для организации процесса профессионального становления педагога в методической работе.

Теоретическая значимость результатов исследования состоит в обобщении теоретических положений, разработке модели и определении основных критериев профессионального становления педагога в методической работе школы, что обогащает теорию дополнительного профессионального образования педагога и способствует дальнейшей разработке научно-педагогического обеспечения процесса профессионального становления педагога.

Обоснованность и достоверность результатов исследования подтверждена теоретическим анализом и обеспечена использованием методов, адекватных объекту, предмету, цели и задачам исследования; значительной источниковой базой; систематической проверкой и обработкой результатов опытно-экспериментальной работы на всех ее этапах с

использованием методов количественной обработки и качественного анализа; позитивными результатами мониторинговых исследований.

Апробация работы и внедрение результатов исследования.

Представленные в работе результаты исследования нашли отражение в качественном развитии методической работы школы. Теоретические и методические разработки могут быть использованы при составлении программ и планов работы по повышению профессионального становления педагогов среднего образовательного учреждения. Результаты исследования опубликованы в

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, 2 глав, заключения, приложения и списка литературы. Общий объем работы составляет 86 страниц, без приложения. Работа проиллюстрирована 2 рисунками, 3 диаграммами и 11 таблицами.

ГЛАВА 1. Теоретические основания решения проблемы профессионального становления педагогов в процессе методической работы образовательного учреждения

1.1. Состояние проблемы профессионального становления педагога в теории и практики образования

В жизни каждого человека важное место занимает профессиональное становление. Рассматривая данный процесс во времени, он занимает большую часть жизни человека, начиная от выбора профессии в старшей ступени общеобразовательной школы до окончания профессиональной деятельности. Причем профессиональное становление – это длительный, многолетний, практически бесконечный процесс, который предполагает возможность беспредельного развития человека.

Процесс профессионального становления имеет свои особенности, которые зависят от выбранной профессии человеком. Профессия педагога относится по классификации Е.А. Климова к типу профессий «человек – человек»[1].

Рассмотрим теоретические подходы к определению понятия «профессиональное становление педагога». Истоки его находятся в понятиях «становление», «становление личности». В науке существует проблема определения понятия «становление». Многие ученые отождествляют понятия «становление» и «развитие» или отчасти пытаются найти отражение одного в другом.

Так, «становление» в «Толковом словаре русского языка» определяется как «возникновение, образование чего-нибудь в процессе развития». Следовательно, с точки зрения этого определения, процесс становления является одной из составляющих процесса развития [8].

Вместе с тем проблема становления личности в философии тесно связана с вопросом о сущности человека. В трудах современных философов

отмечено, что индивидуальное развитие личности включает следующие процессы: социализацию – освоение социального опыта; индивидуализацию – формирование отличительных качеств одного человека от другого посредством взаимодействия природных задатков, социальных условий и культуры; персонализацию – формирование личности. Становление также включает в себя все три вышеобозначенных процесса.

В исследованиях В.И. Слободчикова процесс становления рассматривается как составляющая процесса развития. Ученый отмечает, что категория «развитие» одновременно удерживает в себе как минимум три процесса: становление, формирование, преобразование. Становление – это «переход от одного определенного состояния к другому – более высокого уровня; единство уже осуществленного и потенциально возможного». Формирование – оформление («обретение формы») и совершенствование; единство цели и результата развития – преимущественно относится к социально-культурным структурам. Преобразование – саморазвитие и смена основного жизненного вектора, кардинальное изменение - преимущественно относится к духовно-практическим структурам. Антропологический смысл процесса становления человека, по мнению ученого, заключается в становлении его субъектности. Речь идет о субъекте, способном не только реализовывать деятельность, но и «рефлексировать ее основания и средства во всей полноте ее нормативной структуры»[1].

В.П. Зинченко связывает становление человека с реализацией его духовной, творческой и социальной сущностей. Задача современной педагогики, по мнению ученого, заключается в том, чтобы «помочь человеку стать самим собой»[26].

Представитель системо-мыследеятельностной методологии С.В. Попов считает, что более действен термин «становление», а не «развитие». Процесс становления, который проявляется посредством смены ситуаций, вызывается естественными процессами и искусственными воздействиями: «становление

предполагает сочетание как естественных, так и искусственных составляющих процесса, со-организованных в исторической рамке[1].

Опираясь на исследования С.В. Попова и В.И. Слободчикова считаем, что с одной стороны, если педагог выступает преобразователем образовательной практики, то за счет этого он меняется, с другой стороны, на процесс становления педагога можно воздействовать извне посредством «социальных воздействий», например, целенаправленно занимаясь его образованием[1].

Профессиональное становление педагога в психолого-педагогической науке в профессионально-личностном аспекте рассматривается как становление личностных, личностно-деловых качеств, профессиональных компетентностей и профессионализма.

Так, становление личностных и личностно-деловых качеств педагога исследуют С.Б. Елканов, В.Г. Маралов, Э.Ф. Зеер, Л.М. Митина, Л.Ф. Обухова.

Например, С.Б. Елканов рассматривает профессиональное становление учителя с точки зрения самовоспитания, куда включает освоение следующих действий: целеполагание, планирование, овладение средствами и способами самовоспитания, самоконтроль и коррекцию[20].

Исходя из посылов, обозначенных выше, ученым выделены следующие уровни профессионального становления педагога:

- первый уровень – потребности в самовоспитании еще не приобрели конкретного содержания. Как правило, на этом уровне профессиональное становление осуществляется под воздействием внешних условий и объективных требований;

- второй уровень – целеполагание становится более конкретным. Учитель ставит перед собой определенные задачи по саморазвитию. Эти задачи чаще всего касаются не личности в целом, а частных качеств и умений. Много по-прежнему зависит от обстоятельств;

- третий уровень – учитель самостоятельно и всесторонне анализирует и формулирует цели собственного профессионального развития, самостоятельно осуществляет планирование, намечает средства и приемы работы над собой, производит самоконтроль промежуточных и конечных результатов, уточнение целей и коррекцию действий.

Овладение указанными действиями, считает автор, - длительный и многоступенчатый процесс, поэтому можно говорить об уровнях профессионального становления учителя.

Э.Ф. Зеер определяет становление личности как «непрерывный процесс целенаправленного прогрессивного изменения личности под влиянием социальных воздействий и собственной активности». Внешними факторами, влияющими на процесс становления личности, по мнению автора, являются условия жизни, внешние воздействия, которые определяют становление личности через взаимодействия человека с другими посредством его деятельности в среде[24]

Обобщая собственные исследования в области профессионального становления, ученый отмечает, что профессиональное становление характеризуется тем, что в учебно-профессиональной и профессиональной деятельности помимо знаний, умений и навыков формируются «профессионально важные личностные качества», такие как эрудиция, целеполагание, практическое и диагностическое мышление, интуиция, наблюдательность, предвидение и рефлексия. Поэтому обучение, сопровождающее профессиональное становление, по мнению автора, должно строиться на деятельностной основе.

Во многих публикациях профессиональное становление педагога рассматривается как последовательность взаимосвязанных временных стадий от возникновения и формирования профессиональных намерений до полной реализации личности в профессиональном труде (Е.А. Климов, Л.М. Митина, Э.Ф. Зеер и др.).

Зеер Э.Ф. выделяет следующие стадии профессионального становления:

- формирование профессиональных намерений – осознанный выбор профессии;
- профессиональная подготовка – освоение системы профессиональных знаний, умений, навыков, формирование социально-значимых и профессионально важных качеств;
- профессионализация – адаптация в профессии, профессиональное самоопределение, приобретение профессионального опыта, развитие свойств и качеств личности, необходимых для квалифицированного выполнения профессиональной деятельности;
- мастерство – качественное, творческое выполнение профессиональной деятельности[24].

Под профессиональным развитием учителя Л.М. Митина понимает «рост, становление и реализацию в педагогическом труде профессионально значимых личностных качеств и способностей, знаний и умений, но главное – активное качественное преобразование учителем своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому способу жизнедеятельности [45].

Автор отделяет профессиональное развитие от профессионального становления по следующему критерию: доминирующими в профессиональном развитии являются внутренние факторы, в профессиональном становлении – внешние. На профессиональное становление педагога можно оказывать искусственно-техническое воздействие через организацию самоидентификации и рефлексии, а одним из основных внешних условий профессионального становления педагога, согласно нашим представлениям, является профессиональное образование[45].

С точки зрения компетентностного подхода профессиональное становление педагога рассматривают И.Ю. Алексашина, Н.В. Бордовская, А.А. Реан, Б.С. Гершунский, Л.Н. Горбунова, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Н.Н. Никитина, Н.В. Кислинская, В.А. Толочек и др. Чаще всего при этом рассматривается становление профессионального самосознания,

профессионализма, профессионального мастерства, профессиональной компетентности, профессиональных способностей[1].

В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев, А.И. Мищенко, Е.Н. Шиянов при обсуждении вопросов профессионального становления педагога используют термин «профессиональное самовоспитание учителя», что предполагает, по мнению ученых, «сознательную работу по развитию своей личности как профессионала: адаптирование своих индивидуально-неповторимых особенностей к требованиям педагогической деятельности, постоянное повышение профессиональной компетентности и непрерывное развитие социально-нравственных и других свойств личности»[66].

Неотъемлемой частью профессионального становления педагога является совершенствование профессиональной компетентности. Профессиональная компетентность, по Э.Ф. Зееру одна из подструктур становления субъекта деятельности наряду с направленностью и профессионально важными качествами[25].

А.К. Маркова определяет профессиональную педагогическую компетентность как свойства личности педагога, обеспечивающие высокий результат профессиональной деятельности. Автор выделяет несколько видов профессиональной компетентности: специальную – владение профессиональной деятельностью на высоком уровне; социальную – владение приемами профессионального общения, сотрудничеством; личностную – владение способами самовыражения и саморазвития; индивидуальную – владение способами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессионально-личностному росту. Автор считает, что эти виды компетентности поддаются совершенствованию как самим педагогом, так и влиянием внешних воздействий, в частности специально-организованным непрерывным образованием[38].

Вопросы профессионального становления широко рассматриваются в зарубежных исследованиях и, как правило, представлены с точки зрения

компетентностного подхода. Вопросы профессионального становления встречаются в работах Д. Мертенса, А Шелтена, С. Шоу.

Так, Д. Мертенсом была теоретически обоснована идея профессионального становления нового поколения работников, способных легко переходить от одного вида труда к другому посредством формирования у них «ключевых квалификаций». Развивая данный подход, А. Шелтен выделяет пять групп ключевых квалификаций: психомоторные умения, общетрудовые качества, познавательные способности, персональные или индивидуально-ориентированные способности, социальные способности, «постановкой которых необходимо заниматься» в процессе становления профессионала[44].

М.И. Станкин, И.А. Зимняя и их ученики рассматривают профессиональное становление и развитие педагога через призму совершенствования профессиональных способностей. Например, М.И. Станкин, И.А. Зимняя выделяют следующие виды способностей: экспрессивные - умение выражать мысли с помощью слова и невербальных средств (И.А. Зимняя называет их речевыми); дидактические - умение доступно преподнести материал; авторитарные - умение завоевывать авторитет; научно-педагогические - участие в научно-исследовательской работе педагогического характера (по И.А. Зимней - академические); перцептивные - умение понимать внутренний мир учащихся; коммуникативные - умение легко вступать в коммуникацию с другими людьми; личностные - педагогический такт; организаторские - умение четко подготовить и провести любое занятие; мажорные - оптимизм и юмор; психомоторные - двигательные навыки, способность «соединять в работе мышление и деятельность». С.Д. Смирнов, придерживаясь подобной же точки зрения, выделяет две группы педагогических способностей: конструктивные и проектировочные[69].

А.В. Карпов, В.В. Новиков, В.В. Козлов, М.М. Кашапов, Ю.К. Корнилов рассматривают профессиональное становление педагога с позиции

системо-мыследеятельностного подхода через выявление и формирование тех качеств, которые влияют на формирование профессионального педагогического мышления, представляют теоретические и практические аспекты профессионального мышления учителя как процесса решения педагогических проблемных ситуаций. Педагогическое мышление авторы относят к практическому мышлению, ключевой особенностью которого является направленность на преобразование, в частности преобразование личности воспитанников[39].

Гуманистические основы профессионального становления педагога в рамках современного педагогического образования раскрывают в своих работах Ю.В. Сенько, Э.Н. Гусинский, Ю. И. Турчанинова, Н.А. Переломова.

Так, Ю.В. Сенько считает, что «образование выстраивается как становление становящегося человека». Результатом образования в данном контексте выступает «становящийся образ, образ человека образующегося, человек сам – себя – образующий сегодня, сейчас, в данное мгновение». Педагогическое образование на всех его этапах - процесс профессионального становления педагога в культуре, поэтому какие ценности будут положены в основу профессионального педагогического образования, такие в будущем проявятся и в деятельности педагога[1].

Процессы становления и развития взрослого человека как специалиста, в первую очередь, осуществляются в его профессиональной деятельности, полагает В.Г. Воронцова, т.к. профессиональная деятельность является пространством, в котором взаимодействуют два важнейших социальных института: образование и социальная практика[10].

Мы считаем, что любая деятельность человека включает решение задач, и именно поэтому целесообразно определять уровень профессионального становления специалиста на основе решения им задач, присущих данному виду деятельности. Причем показатели профессионального становления специалиста должны быть использованы для оценки не только результата, но и всего «процесса становления специалиста на различных этапах

непрерывного образования». Это означает, что образовательные и профессиональные задачи должны быть доступны для решения на любом этапе непрерывного образования. Знания, умения (предметные, общедидактические, психологические, методологические) являются «ядром и составляющими профессиональной компетентности учителя». Они служат основой для решения проблемных профессиональных задач, направленных на моделирование инновационной среды: «Типология задач, построенная на уровне ориентационной основы способа действий применительно к задачам профессионально-технологического содержания, является функциональной системой управления профессиональным становлением педагога, включающей задачи разного уровня трудности и обеспечивающей формирование профессиональной ориентации в выборе целей, определении типа обучения, а, следовательно, типа учебной деятельности, использование средств обучения, моделирование поведения учащихся и развитие профессионально значимых структур личности педагога».

Таким образом, опираясь на исследования В.И. Слободчикова, Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, Л.М. Митиной, мы выстроили рабочее определение: профессиональное становление педагога - это непрерывный процесс совершенствования профессионально значимых качеств педагога под влиянием внешних воздействий, профессиональной деятельности и собственных усилий личности.

1.2. Особенности профессионального становления педагога в образовании

На сегодняшний день от учителя как от личности и как от профессионала зависит то, насколько будет полноценным психическое и личностное развитие школьников, развитие их мотивов и потребностей, интересов и склонностей, самостоятельного творческого мышления, их самосознания, социальной активности и нравственной воспитанности.

Современные социальные запросы на данном этапе развития общества не снижают актуальности этой проблемы; напротив, обостряют ее, наполняют новым качественным содержанием — усилением акцента на взаимодействии теории и практики в психологии педагогического труда. Педагогические воздействия учителя на ученика, осуществляемые без учета психологических механизмов развития личности ребенка, не только не приведут к желаемой цели, но и затормозят развитие личности ребенка, закроют для него путь к творчеству и самоактуализации .

Отечественной педагогической психологией накоплен богатейший материал исследований в о педагогического труда. П.П. Блонский, Л.С.Выготский, Ф.Н.Гоноболин, В.А.Кан-Калик, С.В. Кондратьева, В.А. Крутецкий, Н.В. Кузьмина, Ю.Н. Кулюткин, Н.Д. Левитов, А.К. Маркова, Л.М. Митина, А.В. Петровский, В.А. Слостенин, И.В. Страхов, Г.С. Сухобская, А.И. Щербаков — и это не весь перечень исследователей, к фундаментальным трудам которых может обратиться любой заинтересованный читатель[35].

В психологии педагогического труда принято выделять особенности личности учителя, деятельности и педагогического общения. При анализе психологии личности учителя выделяют, прежде всего, те особенности, черты, проявления личности, которые отвечают требованиям педагогической профессии, обеспечивают успешное овладение полноценной педагогической деятельностью, т.е. приобретают профессионально педагогическую значимость. В.А. Крутецкий и Е.Г. Балбасова выделили в структуре профессионально значимых качеств личности учителя четыре подструктурных блока:

- 1) идейно-нравственный моральный облик;
- 2) педагогическая направленность;
- 3) педагогические способности — общие и специальные;
- 4) педагогические умения и навыки[33].

Величайшее внимание было уделено изысканию педагогических способностей: совокупных, что требуемые всем учителям, независимо от преподаваемого предмета. Особых, что находятся в зависимости от преподаваемого предмета.

Большинство моделей педагогических способностей подразделяются на четыре подгруппы:

- 1) системные модели;
- 2) структурные модели;
- 3) псевдопрогнозирующие;
- 4) прогностические модели.

К первой подгруппе относятся системные модели педагогических способностей. Например, модель педагогических способностей учителей средней школы, которые были изучены Ф.Н. Гоноболиным. Автором выявлены свойства индивидуальности, структура которых и составляет собственно структуру главных компонентов педагогических способностей:

- 1) способность делать учебный материал доступным для учащихся;
- 2) понимание учителем ученика;
- 3) творчество в работе;
- 4) педагогическое волевое влияние на детей;
- 5) способность организовывать детский коллектив;
- 6) интерес к детям;
- 7) содержательность и яркость речи;
- 8) ее образность и убедительность;
- 9) педагогический такт;
- 10) способность связывать учебный предмет с жизнью;
- 11) наблюдательность (по отношению к детям);
- 12) педагогическая требовательность и т.п.[33].

Ко второй подгруппе относятся так называемые структурные модели педагогических способностей, гипотетически влияющих на эффективность преподавания. Так, В.А. Сластенин, определяя педагогическое мастерство

как высшую форму профессиональной направленности личности, выделил четыре подуровня личностной организации учителя, включающих:

- 1) перечень свойств и характеристик личности учителя;
- 2) перечень требований к психолого-педагогической подготовке;
- 3) объем и содержание академической подготовки;
- 4) объем и содержание методической подготовки по конкретной специализации.

Из данной гипотетической структуры выводятся главные составляющие педагогических способностей:

- 1) направленность (идейная, профессионально-педагогическая, познавательная);
- 2) общие академические способности (интеллектуальные и т.п.);
- 3) частные дидактические способности (специальные или навыки владения методиками преподавания по конкретным дисциплинам). [65]

К третьей подгруппе относятся так называемые псевдопрогнозирующие модели педагогических способностей.

По мнению Н.В. Кузьминой, педагог кроме организаторских способностей должен обладать еще коммуникативными, конструктивными, проективными и гностическими способностями. [34]

К четвертой подгруппе относятся так называемые прогностические модели педагогических способностей, например, Дж. Райнса. С помощью специально обученных экспертов была обследована выборка из шести тысяч учителей в процессе открытого урока в 1700 школах США. Обследование проводилось на протяжении шести лет. По завершении сбора информации весь массив данных рейтинга подвергался факторному анализу. Удалось обнаружить девять факторов, влияющих на формирование имиджа хорошего педагога:

- 1) фактор сопереживания (дружелюбия) - эгоцентричности (равнодушия);
- 2) фактор деловитости (системности) — безалаберности;

3) фактор ведения уроков, стимулирующих творческие возможности учащихся - скучного, однообразного ведения занятия;

4) фактор доброжелательного — недоброжелательного отношения к ученикам;

5) фактор принятия — непринятия демократического типа преподавания;

6) фактор доброжелательного - недоброжелательного отношения к администрации и другому персоналу школы;

7) фактор склонности к традиционному — либеральному типу преподавания;

8) фактор эмоциональной стабильности - нестабильности;

9) фактор хорошего словесного понимания.[35]

Один компонент совместных возможностей рассматривается в отдельности как их главный стержень, как абсолютно непрменная посыл успешной учебно-воспитательной работы. Это — расположенность к ребятам, которая характеризуется сердечной привязанностью к ним, желанием, рвением с ними действовать. Расположенность учителя к ученикам выражается в ощущенье глубочайшего ублажения от педагогического общения с ними, от возможности пробраться в своего рода ребяческий мир, влиять на составление ребяческой психики, во внимательном, доброжелательном и проницательном отношении к ним, в искренности и простоте обращения с детками. Как проявляют исследования, всех удачно работающих учителей различает эта самая особенность.

Для учителя труда необходимы такие специальные способности, как техническое мышление, техническое пространственное воображение, техническая наблюдательность, техническая память, комбинаторная способность, техническая сноровка, чувство практической целесообразности и др..

Персона учителя развивается и складывается в системе публичных взаимоотношений, в зависимости от духовных и материальных критерий его

жизни и работы, но для начала - в ходе педагогической работы и педагогического общения. Любая из сфер труда учителя предъявляет особенные требования к его личным качествам; успешность педагогической работы во многом обусловлена уровнем становления явных личных достоинств, взаимосвязанных меж собой, что дает возможность структурировать их особым образом (рис. 1).

Как видно на рисунке, все элементы системы связаны друг с другом на горизонтальном и вертикальном уровнях и образуют единое целое - личность учителя.

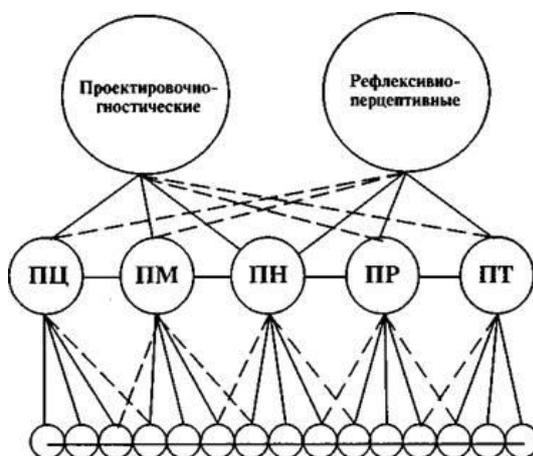


Рис. 1. Структурно-иерархическая модель личности учителя (по Л.М.Митиной)

Центральный уровень структурно-иерархической модели личности учителя составляют такие профессионально значимые качества, как педагогическое целеполагание (П Ц), педагогическое мышление (П М), педагогическая направленность- (П Н), педагогическая рефлексия (П Р), педагогический такт (П Т). Заметим, что каждое из этих качеств представляет комбинацию из более элементарных и частных личностных свойств, которые формируются в деятельности, общении и в определенной степени зависят от наследственных задатков. Самый высокий уровень составляют педагогические способности — проектировочно-гностические и рефлексивно-перцептивные, которые рассматриваются как особая

комбинация личностных качеств и свойств. Список личностных свойств учителя весьма значителен: вдумчивость, вежливость, взыскательность, внимательность, воспитанность, впечатлительность, выдержка и самообладание, гибкость поведения, гражданственность, гуманность, деловитость, дисциплинированность, доброжелательность, добросовестность, доброта, идейная убежденность, инициативность, искренность, коллективизм, критичность, логичность, любовь к детям, наблюдательность, настойчивость, общительность, организованность, ответственность, отзывчивость, патриотизм, педагогическая эрудиция, политическая сознательность, порядочность, правдивость, предусмотрительность, принципиальность, самокритичность, самостоятельность, скромность, смелость, сообразительность, справедливость, стремление к самосовершенствованию, тактичность, чувство нового, чувство собственного достоинства, чуткость, эмоциональность[1].

Гармония в структуре личности учителя достигается не на базе равномерного и пропорционального становления всех свойств, а для начала с помощью предельного становления тех возможностей, что делают преобладающую тенденцию его личности, придающую содержание всей жизни и работы воспитателя. Исследователи психологии труда учителя фактически единодушны в том, что главным в формировании текстуры личности учителя считается педагогическая тенденция его работы. Непосредственно педагогическая тенденция как стабильная система мотивов описывает поведение учителя, его отношение к профессии, к собственному труду, но для начала к ребенку. По утверждению Л.М. Митиной, неимение этого мастерски ценного качества личности у учителя приводит к тому, что индивидуально-психологическое содержание малыша обезличивается... И, напротив, наставник, направленный на малыша, практически постоянно нацелен на неповторимую неповторимость каждого ученика, на становление его персональных возможностей, и сначала нравственной сферы. [45]

В изысканиях заметного российского специалиста по психологии Н.Д. Левитова показаны слагаемые педагогического авторитета, сначала в работы учителя как педагога. Он ориентирован на то, чтобы учащиеся менялись согласно с воспитательными целями; он органически связан со всей персоной учителя в целом, во всем многообразии ее проявлений; отношение подростков к влиятельному для них воспитателю характеризуется психологической окрашенностью, чувственной насыщенностью. В психологическом намерении неувязка авторитета учителя связана с исследованием характерологических черт личности; достоинств, мешающих учителю-воспитателю быть авторитетным; развития авторитета и его динамики и вопроса о самом процессе действия учителя на ребят[41].

Важным профессиональным качеством учителя является его стрессоустойчивость. Проявления стресса в работе учителя разнообразны и обширны. Так, в первую очередь, выделяются фрустрированность, тревожность, изможденность и выгорание. В отечественных исследованиях в перечень стрессовых реакций учителей включается до 14 различных проявлений. Поэтому стрессоустойчивость рассматривается как профессионально значимое качество личности учителя. [30]

Весомым моментом общественной адаптации к стрессовым обстановкам считается развитая социально-психологическая толерантность персоны преподавателя. Нетерпимость в веской мере обусловлена стандартами персоны, неблагоприятными установками межличностного оценивания. На ее проявление имеют все шансы влиять разные черты характера: злость, эгоцентричность, доброжелательность, доминантность и др.

В работе А.А. Реан и А.А. Баранова выявлено превосходство воспитателей высочайшего уровня педагогического умения по уровню становления социально-психологической толерантности (на базе признаков раздражительности и реактивной агрессивности) над учителями невысокого уровня педагогического умения, что значительно оказывает большое влияние на степень стрессоустойчивости воспитателей. Нетерпимость

низкоуспешных преподавателей увеличивает их подверженность стрессу. Снижение характеристик раздражительности при понижении злости работает подтверждением полезного вклада толерантности в стрессоустойчивость высокоуспешных учителей[9].

С подъемом внутреннего контроля учителя высочайшего уровня педагогического умения эффективнее управляют с трудностями (стрессорами) учебно-воспитательного процесса. В это же время у преподавателей невысокого уровня педагогического профессионализма нередкие профессиональные неудачи, приводящие к увеличению стрессовых реакций, негативно сказываются на внутренней локализации контроля над ценными событиями, что, в собственную очередь, содействует выработке у них приспособления противодействия стрессу по принципу защитной экстернальности.

Подъем самомнения в группе высокоуспешных учителей позитивно связан со стрессоустойчивостью, вместе с тем у преподавателей невысокого уровня педагогического профессионализма он отображает увеличение степени подверженности стрессу.

Утверждение К. Д.Ушинского о том, что педагог живет до тех пор, пока учится, в современных условиях приобретает особое значение. Сама жизнь поставила на повестку дня проблему непрерывного педагогического образования. А.Дистервег писал, имея в виду учителя: "Он лишь до тех пор способен на самом деле воспитывать и образовывать, пока сам работает над своим собственным воспитанием и образованием"[56,с.28].

Профессиональное становление имеет в своей основе довольно сложную систему мотивов и источников активности. Движущей силой и источником самовоспитания педагога является потребность в самосовершенствовании. В профессиональном становлении педагога важным аспектом является профессиональное саморазвитие.

Различают наружные и внутренние информаторы активности саморазвития. Наружные информаторы выступают в роли главных и

характеризуют направление и глубину достаточного саморазвития. Вызванная снаружи необходимость воспитателя в самовоспитании в последующем поддерживается индивидуальным источником активности. Данная необходимость провоцирует систему деяний по самосовершенствованию, нрав которых во многом предопределяется содержанием профессионального эталона. Иными словами, когда педагогическая работа приобретает в глазах преподавателя личностное, глубоко осознанное значение, и тогда имеет место быть необходимость в самосовершенствовании, и тогда наступает процесс саморазвития.

Для развертывания процессов саморазвития большое значение имеет уровень сформированности самооценки. Психологи отмечают два приема формирования верной самооценки. Первый состоит в том, чтобы соотнести уровень своих притязаний с достигнутым результатом, а второй - сопоставить их с мнениями окружающих. Если притязания невысоки, то это может привести к формированию завышенной самооценки. Изучение характера затруднений в деятельности педагогов показало, что только те, кто ставят перед собой высокие задачи, имеют затруднения. Это, как правило, творчески работающие педагоги. Те же, кто не имеют высоких притязаний, обычно удовлетворены результатами своей работы, высоко их оценивают, в то время как отзывы об их работе далеки от желаемых. Вот почему так важно каждому человеку, избравшему педагогическую профессию, сформировать в

Составной частью профессионального саморазвития является самообразовательная работа педагога.

Овладение умениями и навыками самостоятельной работы начинается с установления гигиенически и педагогически обоснованного режима дня. Надо так спланировать свою учебную и внеучебную деятельность, чтобы оставалось время и для самообразовательной работы, и для культурного отдыха.

В деятельности педагога, для которого характерна культура умственного труда, проявляются следующие компоненты:

1) культура мышления как совокупность умений анализа и синтеза, сравнения и классификации, абстрагирования и обобщения, "переноса" полученных знаний и приемов умственной деятельности в новые условия;

2) устойчивый познавательный процесс, умения и навыки творческого решения познавательных задач, умения сосредоточиться на главных, наиболее важных в данный момент проблемах;

3) рациональные приемы и методы самостоятельной работы по добыванию знаний, совершенное владение устной и письменной речью;

4) гигиена умственного труда и его педагогически целесообразная организация, умение разумно использовать свое время, расходовать физические и духовные силы.

Наиболее эффективный путь профессионального самообразования педагога - его участие в творческих поисках педагогического коллектива, в разработке инновационных проектов развития образовательного учреждения, авторских курсов и педагогических технологий и т.д., что является участием в методической работе образовательного учреждения.

Саморазвитие имеет как бы двойной педагогический результат. С одной стороны - это те изменения, которые происходят в личностном развитии и профессиональном росте, а с другой - овладение самой способностью заниматься саморазвитием. Судить о том, овладел ли будущий педагог этой способностью, можно по тому, научился ли он осуществлять следующие действия:

1) целеполагание: ставить перед собой профессионально значимые цели и задачи саморазвития;

2) планирование: выбирать средства и способы, действия и приемы саморазвития;

3) самоконтроль: осуществлять сопоставление хода и результатов саморазвития с тем, что намечалось;

4) коррекция: вносить необходимые поправки в результаты работы над собой.

Овладение такими действиями требует времени и определенных умений. Поэтому исследователи выделяют 3 стадии профессионального становления.

На начальной стадии овладения профессиональным самовоспитанием его цели и задачи неконкретны, их содержание недостаточно определено. Они существуют в виде неопределенного желания стать лучше вообще, которое появляется при воздействии внешних стимулов. Средства и способы самовоспитания еще не вполне освоены. Процесс самовоспитания протекает как учебная процедура, поэтому студент нуждается в помощи со стороны значимого другого (преподавателя).

На второй стадии овладения саморазвитием целеполагание становится более определенным и конкретным. При этом цели и задачи, которые ставит перед собой студент, касаются конкретных качеств его личности. Многие в процедурах саморазвития зависят от внешних обстоятельств. Однако по мере накопления опыта процедуры реализации саморазвития сокращаются. Рассудительность, самоинструкция, самокритичность - существенные проявления саморазвития на этой стадии.

На третьей стадии саморазвития педагог самостоятельно и обоснованно формулирует его цели и задачи. При этом содержание саморазвития поднимается от частных качеств до глобальных или общих профессионально значимых свойств личности. Планирование работы над собой, отбор средств самовоздействий осуществляются легко. Все основные действия саморазвития - целеполагание, планирование, самоконтроль, самокоррекция - осуществляются автоматически, непринужденно.

1.3 Закономерности профессионализации в методической работе образовательного учреждения

Педагогическая и психологическая науки тесно связаны между собой. Проблемы, решаемые педагогической наукой, прямым образом касаются и психологическую науку. В решении проблемы профессионального становления педагога в методической работе образовательного учреждения огромный вклад и решения вносит психологическая наука.

Одна из основных задач психологической науки и практики заключается в том, чтобы помогать человеку наиболее полно и эффективно реализовать себя в труде, получать удовлетворение от трудового процесса. Решение указанной задачи возможно лишь на основе изучения психологических закономерностей трудовой деятельности, роли психических функций и их индивидуальных особенностей в реализации трудовых задач, характеристик процесса взаимной адаптации человека и различных компонентов деятельности, что и является основным предметом исследования психологии труда.

Изучение психологических аспектов различных видов трудовой деятельности человека основано также на достижениях различных отраслей. В психологии трудовой деятельности широко используются теоретические и методические материалы из ряда других наук и областей знаний: социологии, педагогики, физиологии и гигиены труда, медицины, технической эстетики, информатики, кибернетики.

Психологические закономерности и специфики трудовой работы учителя, содержания практических советов по обеспечиванию ее производительности и безопасности считаются специфическими для любой профессии. Данная неповторимость, ориентируется точным содержанием ряда черт, компонентов трудовой работы, что вполне возможно осматривать как ее классификационные показатели.

Неувязка профессионального развития персоны считается отблеском более совокупной трудности пропорции персоны и профессии в целом. Существуют 2 ключевые парадигмы этого взаимодействия. 1-ая содержится в отрицании воздействия профессии на персону. Союзники этого подхода исходят из классического, идущего от древнегреческой идеалистической философии тезиса о первоначальной "профессиональности" человека. Это значит, что, выбрав профессию, персону не меняется в течении всего времени воплощения трудовых функций.

В частности, американский исследователь Т. Парсонс считал, что для правильного выбора профессии индивиду необходимо иметь ясное представление о своих способностях. Кроме этого индивид должен знать о требованиях, предъявляемых к нему профессией и возможностях реализации поставленных целей. Заканчивается этап выбора установлением соответствия между требованиями профессии и способностями личности. Такой подход демонстрировал слишком упрощенный взгляд на личность и профессию. Трудовая деятельность личности, при этом, понималась как механическая сумма заданий и трудовых функций[71].

Вторая парадигма взаимодействия профессии и личности характерна для большинства зарубежных исследователей и является общепринятой в отечественной психологии. Она заключается в признании факта влияния профессии на личность и изменение личности в ходе профессионального развития. Процесс формирования личности профессионала получил в отечественной психологии название профессионализации.

Профессиональное развитие является неотъемлемой частью профессионализации личности. Начинается оно на стадии освоения профессии и продолжается на последующих этапах. Более того, оно не заканчивается на стадии самостоятельного выполнения деятельности, а продолжается вплоть до полного отхода человека от дел, приобретая специфическую форму и содержание.

Рассмотрим несколько целостных концепций профессионального становления личности.

Центральное место в концепции профессионального становления, разрабатываемой Т.В.Кудрявцевым, занимает разработка стадийности процесса профессионального становления[39].

I стадия - возникновение профессиональных намерений. Ее критерием является социально и психологически обоснованный выбор профессии.

II стадия - профессиональное обучение. Цель этой стадии репродуктивное усвоение профессиональных знаний, навыков и умений. Психологический критерий - профессиональное самоопределение.

III стадия - процесс активного вхождения в профессию. Критерием этой стадии являются достаточно высокие показатели деятельности, определенный уровень развития и психологический комфорт.

IV последняя стадия - полная реализация личности в профессии. Уровень реализации последней стадии характеризуется высокой степенью освоения сферой деятельности, формированием индивидуального стиля и стремлением к самосовершенствованию.

Большое значение придается в данной концепции ситуациям, возникающим при переходе от одной стадии к другой. Ситуации эти обусловлены рассогласованием между ожидаемым и достигаемым результатом.

Основным изъяном этой концепции считается тогда, что стадии профессионального развития ограничены временными рамками так, как соотнесены с шагами жизненного пути. Невзирая на недочеты, эта концепция дает возможность наметить возможности последующего становления исследования процесса профессионализации.

Среди зарубежных концепций профессионального развития остановимся на взглядах Д. Сьюпера. Разработка данной концепции явилась реакцией на недостатки статического подхода к исследованию проблем профессионального развития[34].

По мысли Д. Сьюпера, выбор профессии является длительным процессом, и основное внимание должно быть уделено изменению поведения человека в процессе профессионального становления[34].

В процессе профессионального развития Д. Сьюпер выделяет следующие стадии:

1. Стадия пробуждения (от рождения до 14 лет). Я-концепция развивается благодаря идентификации ребенка со значимыми взрослыми. На первой фазе данной стадии - фазе фантазии (4-10 лет) - профессиональные роли разыгрываются в фантазиях ребенка; в фазе интересов (11-12 лет) формируются профессионально-значимые предпочтения; в фазе способностей (13-14) лет опробываются индивидуальные способности, появляются представления о профессиональных требованиях и образовании.

2. Стадия исследования (от 15 до 24 лет). Индивид пытается попробовать себя в различных ролях при ориентации на свои индивидуальные возможности. В тентативной фазе (15-17 лет) делается предварительный профессиональный выбор, оцениваются свои собственные возможности; на фазе апробации (20-24 года) ведется поиск поля деятельности в профессиональной жизни. Между этими двумя фазами есть еще одна - фаза перехода (17-20 лет). В этой фазе происходит попытка реализации Я-концепции.

3. Стадия консолидации (25-44 года). Индивид стремится к устойчивому положению в профессиональном плане.

4. В стадии сохранения (36-64 года) профессиональное развитие идет уже без выхода за рамки найденного профессионального поля, что возможно на предыдущей стадии.

5. Стадия спада (с 65 лет) происходит развитие новых ролей: частичное участие в профессиональной жизни, наблюдение за профессиональной деятельностью других[34].

Важный момент данной концепции является то, что профессиональное становление понимается как длительный, целостный процесс развития личности.

Надлежит отметить мало проработанные вопросы в концепции Д.Сьюпера. Он осматривает процесс профессионального становления как количественное повышение неких характеристик, другими словами понятие становления подменяется понятием увеличения, высококачественных расхождений меж стадиями не вводится. И тут, как и в иных концепциях, стадильность профессионального становления соотносится с шагами жизненного пути, другими словами как строго детерминированное возрастными рамками. Не рассматриваются внутренние противоречия, образующиеся на любой стадии, вследствие разрешения которых возможен переход на последующую стадию.

Таким образом, профессиональное становление - довольно сложный процесс, который имеет циклический характер. В ходе профессионального становления человек не только совершенствует свои знания, умения и навыки, развивает профессиональные способности, но может испытывать и отрицательное воздействие этого процесса. Такое воздействие приводит к появлению разного рода деформаций и состояний, снижающих не только профессиональные успехи, но и негативно проявляющихся в "непрофессиональной" жизни. В этой связи можно говорить о восходящей и нисходящей стадиях профессионального развития.

При частичном регрессе профессионального развития затрагивается какой-то один элемент. Полный регресс означает, что негативные процессы затронули отдельные структуры психологической системы деятельности, приводя их к разрушению, что может снизить эффективность выполнения труда. Признаком негативного влияния профессии на личность является появление самых разных профессиональных деформаций или специфических состояний.

Слово "деформация" означает изменение физических характеристик тела под воздействием внешней среды. Деформация распространяется на все стороны физической и психологической организации человека, которые изменяются под воздействием профессии. Это влияние носит явно отрицательный характер, что очевидно из примеров, приводимых исследователями (искривление позвоночника, близорукость у конторских служащих и так далее). Профессиональная деформация может привести к снижению эффективности труда и затруднениям в повседневной жизни. [13]

Таким образом, профессия может существенным образом менять характер человека, приводя как к положительным, так и отрицательным последствиям. Трудность борьбы с профессиональной деформацией заключается в том, что она, как правило, не осознается работником. Поэтому профессионалам очень важно знать о возможных последствиях этого явления и более объективно относиться к своим недостаткам в процессе взаимодействия с окружающими в повседневной и профессиональной жизни.

Выводы по первой главе

Анализ теоретических источников позволил нам выделить следующие проблемы профессионального становления педагога:

философские – определение понятия «становление»;

педагогические - определение целей, форм, содержания профессионального становления педагога ориентированного на инновационную деятельность;

психологические – выделение особенностей процесса профессионального становления в различные периоды жизни человека;

праксиологические – разработка форм и средств, организации процесса профессионального становления педагога, работающего в инновационном режиме;

исследовательские - поиск инструментария для мониторинговых исследований процесса профессионального становления педагога.

Этим образом, сущность процесса профессионального развития содержится в совершенствовании личностно-деловых и профессиональных свойств педагога, также увеличении уровня познаний, умений и умелых компетентностей, важных для удачного исполнения педагогической работы. Успешная педагогическая работа преподавателя складывается через неизменную, регулярную профессиональную учебу на рабочем месте. Одним из действующих путей увеличения профессионального профессионализма учителя считается методическая работа.

ГЛАВА 2. Экспериментальные особенности методической работы в образовательном учреждении, как фактора профессионального становления педагога

2.1. Организация и описание экспериментальной методической работы в образовательном учреждении

На современном шаге реформирования системы образования методическая работа играет актуальную роль в профессиональном становлении преподавателей. Непосредственно педагогам-профессионалам под силу воспитать человека с прогрессивным мышлением, способного самореализоваться в жизни и быть конкурентной персоной. При данном в понятие «профессионализм» врубаются не исключительно предметные, дидактические, методические, психолого - педагогические познания и умения, ведь и личностный потенциал педагога, в который входят система его профессиональных ценностей, его убеждения, его установки.

На развитие всего перечисленного выше направлена методическая деятельность в образовательном учреждении. Важно, чтобы в ходе этой деятельности педагог стал самым активным субъектом процесса совершенствования. По отношению к педагогу воспитательно-методическая работа выполняет ряд важных функций. Прежде всего, это функции адаптации и социализации. Так, благодаря активному участию в методической работе педагог приобретает и закрепляет за собой определенный статус, совершенствуя воспитательно - образовательный процесс, широко вводя инновации, способствуя повышению качества образования в соответствии с государственным образовательным стандартом образования.

Методическая работа помогает педагогу избавиться от устаревших взглядов, делает его более восприимчивым к внешним изменениям, что в конечном итоге повышает его конкурентоспособность.

Главное в методической работе - оказание реальной, действенной помощи педагогу. Методическая работа в школе - это специальный комплекс практических мероприятий, базирующийся на достижениях науки, передового, педагогического опыта и направленный на всестороннее повышение компетентности и профессионального становления каждого педагога. Этот комплекс ориентирован на повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а в конечном счете - на повышение качества и эффективности воспитательно - образовательного процесса: роста уровня образованности, воспитанности и развития школьников.

Понятие «методическая работа», «методическая служба», «методист» появились менее ста лет назад, - в начале XX века, хотя материалы о зарождении организационных форм методической деятельности можно найти еще в XIX веке.

М.М. Поташник (1993 г.) рассматривает методическую работу в качестве части системы непрерывного образования педагогических работников в целях «освоения наиболее рациональных методов и приемов обучения и воспитания детей дошкольного возраста, повышения уровня методической подготовленности педагога к организации и ведению воспитательно – образовательной работы, обмена опытом между членами педагогического коллектива, выявления и пропаганды актуального педагогического опыта»[55].

Н.В. Немова (1999 г.) определяет методическую работу как «деятельность по обучению и развитию кадров; выявлению, обобщению и распространению наиболее ценного опыта, а также созданию собственных методических разработок для обеспечения образовательного процесса»[48].

В.П. Симонов (1999 г.) отмечает, что «методическая работа - это специальный комплекс практических мероприятий, базирующийся на достижениях науки и передового педагогического опыта и направленный на

всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого педагога»[63].

Анализ историко-педагогической литературы позволяет сделать вывод, что система методической работы имеет глубокие корни в истории. Она всегда ставила и решала вопросы, исходя из потребностей системы образования и, прежде всего, педагогов. Современная практика показывает, что вопросы, решаемые в рамках методической работы, сегодня оказываются практически теми же самыми, только чуть иначе поставленными: проблема совершенствования профессионального уровня педагогов была и остается важной социально-педагогической проблемой конца XX - начала XXI века; основной задачей методической работы и прошлых лет. На основании этого мы можем утверждать, что содержание методической работы и ее организационные формы не остаются стабильными, а постоянно видоизменяются от складывающейся ситуации в системе образования.

Методическая работа имеет свои цели и задачи. Изучая литературу по данному вопросу, в работах разных авторов встречаются различные трактовки целей и задач методической работы.

Симонов В.П. утверждает, что главная цель методической работы - это непрерывное совершенствование квалификации педагога[63].

Основные задачи:

- ✓ повышение профессионального и культурного уровня педагогов;
- ✓ стимулирование его служебной и общественной активности;
- ✓ совершенствование педагогического и методического мастерства на основе идей педагогов - новаторов и творчески работающих педагогов;
- ✓ совершенствование методов и стиля взаимодействия с воспитанниками;
- ✓ приобщение педагогов к исследовательской деятельности.

Ильенко Л.П. выделяет следующие основные функции и задачи методической службы:

- ✓ изучение и творческое понимание всех нормативных программно-методических документов;
- ✓ активное внедрение и использование достижений и рекомендаций психолого-педагогической науки;
- ✓ изучение и внедрение в практику достижений педагогов-новаторов;
- ✓ создание сплоченного коллектива единомышленников, бережно сохраняющих традиции учреждения;
- ✓ диагностика и прогнозирование результатов воспитательно – образовательного процесса;
- ✓ стимулирование инициативы и творчества членов педагогического коллектива и активизация его деятельности в исследовательской, поисковой работе;
- ✓ выявление и предупреждение недостатков, затруднений и перегрузки в работе педагогического коллектива;
- ✓ использование в воспитательно – образовательном процессе современных методик, форм, видов, средств и новых технологий;
- ✓ развитие мировоззрения, профессионально-ценностных и личностно-нравственных качеств педагогов.

Делая анализ, перечисленных задач, можно сделать вывод, что основными задачами следует выделить:

- ✓ информирование кадров;
- ✓ обучение;
- ✓ выявление, изучение, распространение опыта;
- ✓ методическое обеспечение;
- ✓ диагностика и прогнозирование воспитательно – образовательного процесса[27].

При определении содержания методической работы возникают трудности. Эти трудности определяются, в первую очередь, характеристиками объекта управления.

Н.В.Немова выделяет несколько содержательных моментов методической работы в зависимости от ситуации и производственных задач:

- ✓ работа с молодыми специалистами;
- ✓ деятельность по адаптации педагогических кадров;
- ✓ работа с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность;
- ✓ организация работы с кадрами по итогам аттестации;
- ✓ обучение при введении новых технологий и инноваций[48].

Это наиболее подходящая структура содержательной стороны методической работы. При четком определении целей, задач и содержания методической работы, не составит труда подобрать соответствующие формы, осуществления методической работы.

На основе выше изложенного делаем вывод, что деятельность организации образования находится в прямой зависимости от кадрового потенциала, от уровня его профессионального мастерства и от методической работы. Мы считаем что, для изучения методической работы организации образования, важно рассмотреть основные характеристики организации образования. Местом практического применения и изучения методической работы являются Аманкарагайская средняя школа имени Николая Островского.

ГУ «Аманкарагайская средняя школа имени Николая Островского отдела образования акимата Аулиекольского района» – государственное учреждение, реализующее общеобразовательные учебные программы начального, основного среднего и общего среднего образования.

Работа школы проводится в соответствии с государственной лицензией № 13007428, выданной Департаментом по контролю в сфере образования Костанайской области, приказ № 209 от 02.05.2013 года.

В основе деятельности педагогического коллектива лежит адаптивная система образовательного процесса, направленная на создание необходимых условий для самореализации личности школьника, на развитие его

творческого потенциала, формирование базовых, ключевых и предметных компетенций, обеспечение повышения качества образования.

- ✓ Год основания школы: (постройка здания) – 1968 г.
- ✓ Директор школы: Войлошникова Людмила Ивановна
- ✓ Проектная мощность: 693
- ✓ Фактически занято мест: 755 (из них КПП – 75 воспитанников, мини-центры – 75 воспитанников)

✓ Язык обучения - русский

✓ Юридический адрес:

110401 Республика Казахстан

Костанайская область,

Аулиекольский район,

село Аманкарагай,

улица Новая, 1

Телефон 8-714-53 – 99-0-34

e-mail amanos@bk.ru

Контингент учащихся в сравнении за три года:

2014 -2015 учебный год - 33 класса – комплекта, 629 учащихся, 57 воспитанников(3 КПП)

2015 -2016 учебный год - 33 класса – комплекта, 595 учащихся, 70 воспитанников (3 КПП)

2016-2017 учебный год - 31 класс-комплект, 605 учащихся, 75 воспитанников (3 КПП)

Государственное учреждение «Аманкарагайская средняя школа им.Н. Островского отдела образования акимата Аулиекольского района» функционирует и развивается в едином комплексе, состоящем из трех уровней, каждый из которых имеет свое содержание и результаты: начальное образование (1-4 классы); основное среднее образование (5-9 классы); общее среднее образование (10-11 классы).

Языком обучения и воспитания в школе является русский. На всех уровнях образования соблюдаются принципы преемственности, формирующие личность, способную самореализоваться и самовыражаться в социуме. В соответствии с приоритетами государственной политики Республики Казахстан определены тема и цель деятельности ГУ «Аманкарагайская средняя школа им.Н. Островского отдела образования акимата Аулиекольского района».

Тема работы школы - «Коллаборативная среда в школе как условие успешной самореализации участников образовательного процесса»

Цель: самореализующийся ученик как результат деятельности учителя-лидера.

Задачи: обновление содержания образования; повышение качества обучения через применение новых подходов к организации УВП; развитие лидерских качеств ученика посредством школьного самоуправления; укрепление взаимодействия родителей и школы через вовлечение их в процесс преобразований.

Система управления школой изображена на рисунке 2.



Рис. 2. Система управления ГУ «Аманкарагайская средняя школа Им. Н. Островского отдела образования акимата аулиекольского района»

Школа работает по штатному расписанию, которое составлено на основании типового учебного плана, согласованного с ГУ «Отдел образования акимата Аулиекольского района», и в пределах бюджетных ассигнований. Разработаны и утверждены должностные инструкции для административно-управленческого персонала, учителей и иных работников школы. Между администрацией и профсоюзным комитетом заключен коллективный договор. Ежегодно издается приказ №176 от 01.09.2015 г. «Об охране труда и соблюдении техники безопасности» и приказ № 180 от 01.09.2015г «Об обеспечении пожарной безопасности», разработаны, утверждены и действуют инструкции по ТБ при выполнении всех видов учебной, внеклассной и внеурочной деятельности. В таблице 1 показана работа структурных подразделений школы.

Таблица. 1. Работа структурных подразделений ГУ «Аманкарагайская средняя школа Им. Н. Островского отдела образования акимата аулиекольского района»

№ п/п	Мероприятия	Месяцы											
		8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	
1.	Педагогический совет	*			*		*		*		*	*	
2.	Совещание при директоре	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
3.	Методический совет	*			*		*		*		*		
4.	Школьная аттестационная комиссия		*		*		*		*		*	*	
5.	Школьные МО	*			*		*		*		*		
6.	Школа молодого учителя		*		*		*		*		*		
7.	Школьное НОУ	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
8.	Заседание совета «Жас Ұлан»		*	*	*	*	*	*	*	*	*		
9.	Совет профилактики правонарушений		*	*	*	*	*	*	*	*	*		
10.	Работа библиотеки	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
11.	Работа медицинского кабинета		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
12.	Работа вожатой	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
13.	Работа Попечительского совета		*		*	*			*		*	*	

2.2. Методическая работа ГУ «Аманкарагайская средняя школа им.Н. Островского отдела образования акимата Аулиекольского района».

Сегодня, говоря о степени владения педагогом своей профессией, мы употребляем множество терминов: профессионализм, профессиональная компетентность, педагогическое мастерство. В свете активного обсуждения проблемы компетентного подхода как приоритетной образовательной стратегии особый интерес представляет профессиональная компетентность, которая является ведущим компонентом профессионального потенциала личности. Какие качества учителя могут указывать на то, что педагог является профессионально компетентным и уровень его компетенции соответствует требованиям инновационной педагогики? Профессионально-компетентным является такой труд учителя, в котором на достаточно высоком уровне осуществляется:

- ✓ педагогическая деятельность
- ✓ педагогическое общение
- ✓ самореализация учителя
- ✓ результативность в обучении и воспитании учащихся

В настоящий период деятельность школы направлена на осуществление компетентностной образовательной модели, которая является наиболее оправданной на современном этапе развития школы и наиболее востребованной на современном этапе развития образования в республике. В основу данной модели программы положена компетенция как характеристика готовности учителя к творчески-преобразующей профессиональной деятельности.

Профессиональное развитие педагога вызвано необходимостью реализации ключевых целей:

- ✓ Повышение мотивации педагогов к реформированию собственной деятельности

- ✓ Углубленное изучение передового опыта современной педагогики, участие в экспериментальной, исследовательской деятельности

- ✓ Апробация и внедрение наиболее эффективных инновационных методик

- ✓ Создание и внедрение собственных методик, оптимально сочетающих наиболее продуктивные педагогические техники

- ✓ Создание оптимальных условий для качественной инновационной деятельности педагогов

Профессиональное развитие педагога – один из факторов, оказывающих существенное влияние на сохранение и развитие потенциала образовательного пространства, адаптацию образовательного учреждения к динамически изменяющимся условиям, инновационную деятельность, обеспечение нормального функционирования процесса образования.

Правильно организованная методическая работа школы имеет широкие потенциальные возможности для решения самых сложных проблем обучения и воспитания. Составной частью методической работы является инновационная деятельность. Таким образом, происходит соединение науки с практикой.

На существующем этапе развития школы мы можем отметить новые ценности методической работы – повышение культуры взаимодействия участников образовательного процесса, развитие творчества, диалогического общения, развитие доверительных отношений в среде педагогов, готовность к преобразованиям, педагогическая поддержка. Мы говорим сегодня о подготовке учителя как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекта личностной самореализации. Таким образом, повышение качества профессионального уровня и педагогического мастерства - это не только процесс накопления знаний, а процесс изучения и внедрения новых технологий преподавания и обучения. Что является главной целью программы повышения профессиональной компетентности педагогов. (Приложение 1) Данная программа разработана на основе изучения

практической деятельности методической работы школы и научной литературы по данной тематике.

Практика работы показывает, что широкие возможности для профессионального становления представляет уровневая подготовка учителей, осуществляемая с 2012 года в центрах педагогического мастерства «Назарбаев интеллектуальных школ». Учителя, прошедшие курсы по уровневым программам позиционируют себя в качестве лидеров, создают педагогические сообщества для обмена опытом по тем или иным вопросам преподавания и обучения.

Большая ответственность возлагается на лидеров школьного образования. Свободно и активно мыслящий, прогнозирующий результаты своей деятельности и соответственно моделирующий воспитательно-образовательный процесс лидер является гарантом решения задач современного образования. Лидерская позиция учителя проявляется в участвующем лидерстве, при котором все педагоги, чувствуя сопричастность, являются частью преобразования или развития. Признание учителя-лидера главной фигурой обновления школы приводит к совершенствованию системы управления и организации методической работы школы, одним из основных направлений которой является повышение профессионализма педагогов. Методическая работа в школе наиболее эффективна, если она организована как целостная система. Залог успешной работы – это тесный контакт администрации с учителями, четкое представление об их творческих возможностях, стремлениях, профессиональных трудностях. Решение этих проблем может быть осуществлено с помощью создания постоянно совершенствующейся системы методической работы для непрерывного повышения уровня профессиональной компетентности.

Мероприятия, направленные на профессиональное развитие педагогов, предполагают участие в различных проектах, конференциях, творческих отчетах, апробация в рамках школы и подготовка материалов к

лицензированию, внедрение инновационных технологий преподавания и обучения, качественное психологическое сопровождение профессиональной деятельности педагогов школы. Обязательное проведение декады инновационных технологий с участием сертифицированных учителей, проведение практических семинаров на базе школы с целью обмена опытом и реализации модулей программы уровневой подготовки, проведение методсоветов, семинарах для администраций школ района.

Данная в школе программа повышения профессионального мастерства, предполагает дифференцированный подход в работе с педагогами по степени креативности, по уровню профессиональной компетентности и по уровню профессионального мастерства. Таким образом, определились группы педагогов:

- ✓ молодые педагоги: молодые специалисты
- ✓ педагоги-исследователи: высокого педагогического мастерства, сертифицированные учителя второго и третьего уровня;
- ✓ педагоги-стажеры: совершенствующие свое мастерство;
- ✓ лидеры школы, педагоги-исследователи: рефлексивная практика сертифицированных учителей, команда развития.

Предполагается переход из одной группы в другую в зависимости от реализации индивидуального потенциала учителя.

Период реализации программы 2015-2016, 2016-2017 учебные года.

В результате реализации программы мы добиваемся повышения профессиональной компетентности педагогов, наращивания кадрового потенциала школы, положительного изменения качественных показателей труда педагогов, закрепления и успешной деятельности молодых педагогов. Таким образом, меняется статус учителя, происходит перевод его на позиции менеджера, педагога-исследователя, активного участника процесса преобразований. Происходит профессиональное становление педагога.

2.3. Мониторинг профессионального становления педагогов в процессе методической работы в образовательном учреждении

Для изучения влияния внедрения программы в методическую работу школы важен мониторинг педагогических кадров. Для более полной картины эффективности методической работы нами проведен анализ продуктивности педагогических кадров школы. В данном мониторинге учтем анализ педагогических кадров за три года, причем 2 последних года с учетом внедрения программы повышения профессиональной компетентности педагогов.

ГУ «Аманкарагайская СШ им.Н.Островского отдела образования акимата Аулиекольского района» обеспечена педкадрами на 100%.

Анализ количественного и качественного состава педагогических кадров школы показывает, что педагогический коллектив школы характеризуется уровнем профессиональной компетентности, достаточным для функционирования и развития школы, и стабильностью. (приложение 2)

Анализ проведен по следующей структуре:

1. Качественный и количественный состав педагогических кадров.
2. Повышение квалификации.
3. Подбор и расстановка кадров.
4. Работа с молодыми специалистами.
5. Число и контингент учителей, являющихся неспециалистами.
6. Дисциплина труда.
7. Аттестация педагогических работников.
- 1) Качественный и количественный состав педагогических кадров.

В текущем учебном году всего в коллективе работает: 70 педагогических работника, из них 59 учителей, 6 воспитателей КПП и мини – центра, 2 психолога, 1 социальный педагог, 1 логопед, 1 вожатая.

Динамика изменения качественного состава педагогических кадров за три года:

Анализ состава педагогических кадров по образованию. (таблица 2)

Таблица. 2. Анализ состава педагогических кадров школы по образованию за три учебных года.

Педагоги, имеющие образование	2014-2015 учебный год	2015-2016 учебный год	2016–2017 учебный год
Всего учителей	56	57	60
высшее	49 (87,5%)	50 (87%)	54 (90%)
среднее специальное	7 (12,5%)	7 (13%)	6(10%)
Общее среднее	0	0	0
обучаются в ВУЗах	4	5	4
Обучаются в магистратуре	1	2	3
Воспитатели, имеющие образование	2014-2015 учебный год	2015-2016 учебный год	2016 –2017 уч.год
Всего	6	5	6
высшее	2	2	3
среднее специальное	4	3	3
обучаются в ВУЗах	0	0	0

Анализ состава педагогических кадров по категориям предоставлен в таблице 3.

Таблица. 3. Анализ состава педагогических кадров по категории школы за три учебных года.

Категории	2014-2015 учебный год	2015-2016 учебный год	2016 –2017 учебный год
высшая	10 (17,8%)	9 (15,7%)	9 (15%)
первая	20 (35,7%)	19 (33,3%)	22 (36,6%)
вторая	14 (25%)	16 (28%)	17 (28,4%)
Без категории	12 (21,4%)	13 (22,8%)	12 (20%)
Всего педагогов	56	57	60

В таблице 4 и диаграмме 1 показан анализ состава педагогических кадров по стажу.

Таблица. 4. Анализ состава педагогических кадров по стажу школы за три учебных года.

Педагогический стаж	2014-2015 учебный год	2015-2016 учебный год	2016 –2017 учебный год
От 1 до 3 лет	7	7 (12%)	6 (10%)
От 3 до 5 лет	1	2 (3,5%)	2 (3,3%)
От 5 до 11 лет	10 (17%)	12 (21%)	13 (21,7%)
От 11 до 20 лет	13 (23%)	12 (21%)	12 (20%)
Свыше 20 лет	25 (44,6%)	24 (42%)	27 (45%)
Всего	56	57	60

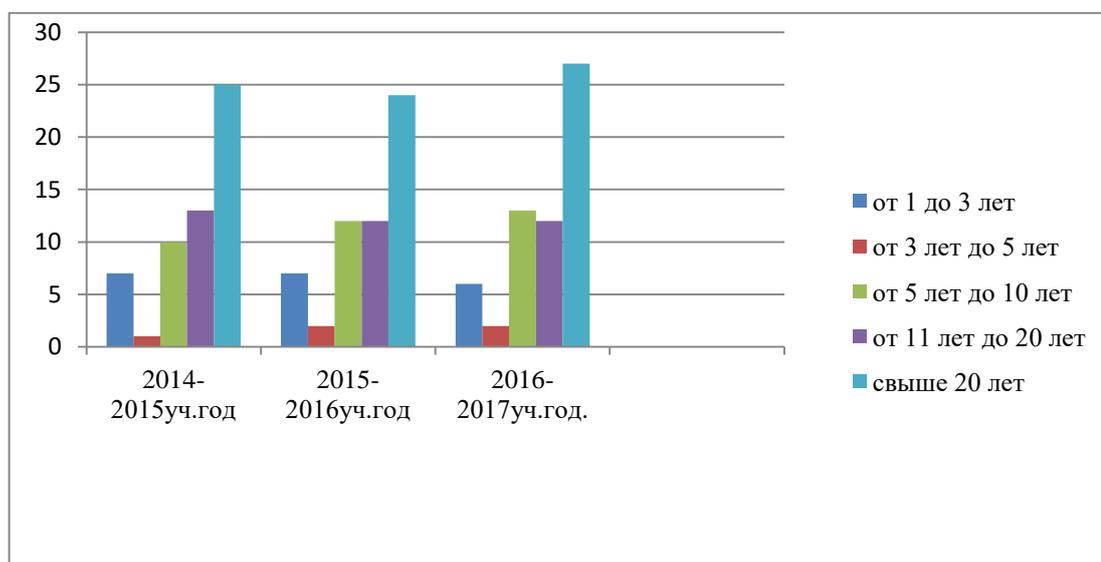


Диаграмма. 1. Анализ состава педагогических кадров по стажу школы за три учебных года.

Анализ состава педагогических кадров по возрасту показан в таблице 5 и диаграмме 2.

Таблица. 5. Анализ состава педагогических кадров по возрасту школы за три учебных года.

Возраст	2014-2015 уч.год	2015-2016 уч.год	2016 –2017 уч.год
До 25 лет	6	7	7
25-34	8	7	10
35-44	19	17	21
45-54	18	18	17
55-63	5	8	5
Всего педагогов	56	57	60

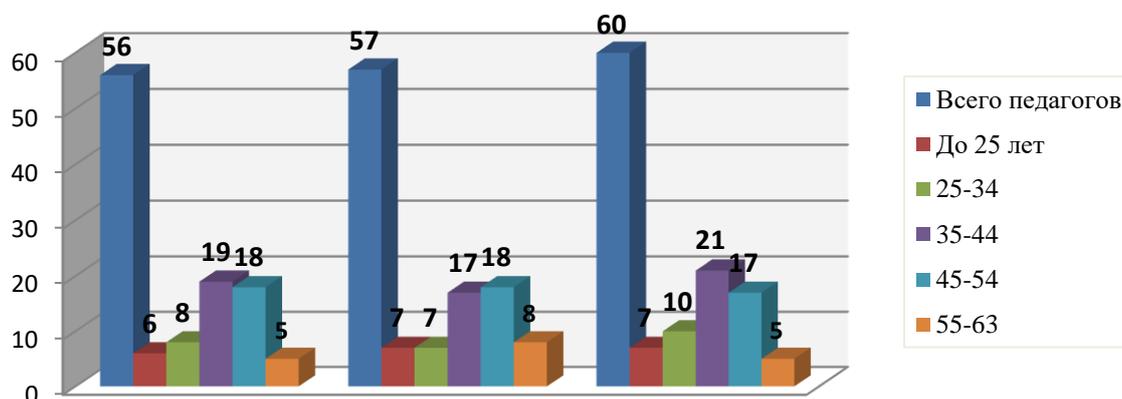


Диаграмма 2. Анализ состава педагогических кадров по возрасту школы за три учебных года.

В 2016-2017 учебном году учителя с первой и высшей категорией составляют 51,6%, что свидетельствует о достаточно высоком уровне профессионального опыта учителей для обеспечения качественного образовательного процесса. Количество педагогов со второй квалификационной категорией составляет 28,4%. Педагоги данной группы работают над развитием своего профессионального мастерства. Учителя без категории составляют 20 % от общего количества – это в основном молодые учителя, у которых вырабатывается собственный педагогический стиль, формируется система работы.

Количество учителей с высшим образованием за последние три года возросло, так как педагоги со средним специальным образованием обучаются заочно в ВУЗах. Растет число обучающихся в магистратуре. (таблица 6)

Таблица. 6. Список обучающихся в магистратуре учителей школы.

ФИО	Год поступления в магистратуру			Специальность
	2014год	2015 год	2016год	
Егеубаева Г.Г.	Уральская гос.академия ветеринарно й медицины		Диплом магистра	Экология и природопользо вание
Ковальчук А.Ю.		Челябинский государственн ый педагогический университет		Биология и экология
Расчетов Л.С.		ФГБОУ ВО «Южно- Уральский государственн ый гуманитарно- педагогический университет»	ФГБОУ ВО «Южно- Уральский государственны й гуманитарно- педагогический университет»	Педагогическо е образование: управление образованием
Гарашова С.З.		ФГБОУ ВО «Южно- Уральский государственн ый гуманитарно- педагогический университет»	ФГБОУ ВО «Южно- Уральский государственны й гуманитарно- педагогический университет»	Педагогическо е образование: управление образованием

Средний возраст педагогов на 2016-2017 год составляет 39 лет, работающих пенсионеров нет.

2) Повышение квалификации.

Повышение квалификации осуществляется в соответствии с планом-графиком. Одной из форм повышения квалификации педагога является самообразование. Учителя школы работают над темами самообразования в соответствии с единой методической темой школы.

Работа по теме самообразования оформляется документально и отражается в портфолио учителя, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учеников, вклад педагога в развитие системы образования за последние 2 года.

В школе используются следующие формы непрерывного образования: специальная образовательная подготовка, курсы повышения квалификации при филиале АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу» ИПК и ПРО, РИПКСО.

Специальная образовательная подготовка: получение высшего образования или второй специальности в системе заочного образования в вузах и других образовательных учреждениях.

Администрация школы создает условия для педагогов, получающих заочно высшее педагогическое образование.

Повышение квалификации педагогов осуществляется через курсы повышения квалификации при филиале АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу» ИПК и ПРО, РИПКСО. Обязательным является прохождение курсовой подготовки в течение 5 лет. Тематика курсовой подготовки за последние два года осуществляется в соответствии с обновлением содержания образования:

- ✓ По программам уровневой подготовки – 14 педагогов
- ✓ Развитие функциональной грамотности учащихся в рамках проведения международного исследования PISA – 3 учителя
- ✓ Управление обучением в СЭО (e-Learning) в организациях образования -16 учителей

✓ Научно-методические основы преподавания предмета «Самопознание» по новой программе – 2 педагога

✓ Решение олимпиадных заданий (по географии, химии, математике, биологии) – 3

✓ Обновление содержания и особенности организации и обучения на этапе перехода к новой модели образования, ориентированного на результат – 6 педагогов

✓ Преподавание курса основ религиоведения как средства поддержки государственной модели межэтнического и межконфессионального согласия в Казахстане – 1

✓ Реализация инклюзивного образования в рамках Государственной программы развития образования в РК - 2

✓ Воспитательная работа - 2

Идеи курсовой подготовки стали предметом обсуждения на заседаниях школьных методических объединений и внедряются в практику работы учителей. Результаты качественной курсовой подготовки в сравнении последних трех лет показаны в таблице 7.

Таблица. 7. Результаты качественной курсовой подготовки в сравнении последних трех лет.

Учебный год	Всего педагогов	Прошли курсовую подготовку	
		По графику	%
2014- 2015 г.	56	27	48,2%
2015 – 2016 г.	57	18	31,5%
2016 – 2017 г.	60	5	8,3%
Итого	173	50	30%

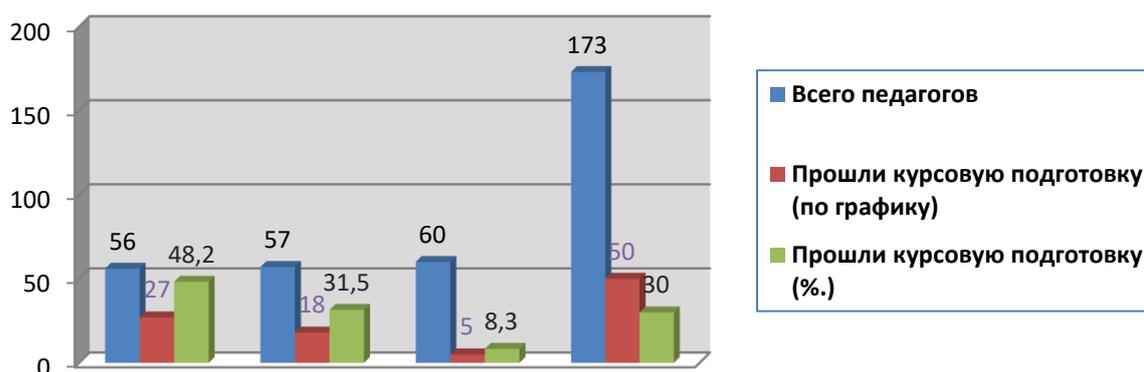


Диаграмма 3. Результаты качественной курсовой подготовки в сравнении последних трех лет.

Количество учителей, обучившихся на курсах нового формата – 16, что составляет 26,6% от общего количества педагогов. В том числе, учителей 1 уровня – 4, второго уровня – 2, третьего уровня – 10.

Необходимо отметить, что в составе сертифицированных учителей 3 заместителя директора по УВР обучились по программе курсов нового формата:

1. Алимбаева Н.К. по программе первого (продвинутого) уровня на базе ЦПМ г.Костанай в 2014 году.
2. Кашина Л.П. по программе первого (продвинутого) уровня на базе ЦПМ г.Костанай в 2015 году.
3. Нурпаисова Г.С. по программе второго (основного) уровня на базе РНПЦ «Орлеу» в г.Алматы в 2015 году.
4. Войлошникова Л.И. в настоящее время заканчивает обучение по программе подготовки руководителей организации образования на базе ЦПМ г.Астана.

ГУ «Аманкарагайская СШ им.Н.Островского отдела образования акимата Аулиекольского района» является опорной по поддержке обновления содержания образования. К учреждению прикреплены шесть магнитных школ района. Работа ведется системно в соответствии с разработанным планом сетевого взаимодействия.

Сертифицированные учителя школы принимают активное участие в мероприятиях, направленных на совершенствование педагогического мастерства, занимают призовые места в конкурсах различного уровня. (приложение 3)

3) Подбор и расстановка кадров

Все педагогические работники осуществляют свою деятельность согласно должностным инструкциям, составленным в соответствии постановлением правительства РК от 30 января 2008 г. №77 «Об утверждении Типовых штатов работников государственных организаций образования и перечня должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц», а также приказа Министра образования и науки РК от 13 июля 2009 года № 338 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц». Комплектование штата школы производится в соответствии с утвержденным штатным расписанием. Прием на работу в школу осуществляется на основании заключенного с лицом трудового договора и оформляется соответствующим приказом директора.

Движение за три года:

2014-2015 учебный год – уволилось 7 человек, принято 9 человек (молодых специалистов - 4);

2015-2016 учебный год – уволилось 7 человек, принято 6 человек (молодых специалистов - 3);

2016-2017 учебный год – уволилось 5 человек, принято 5 человек.

Всего за 2014 – 2017 годы уволилось 19 человек (12 – перемена места жительства, 3 человека- по возрасту, в связи с выходом на пенсию).

Принято – 20 человек (из них 7 молодых специалистов, в их числе: 1 – с дипломом с отличием).

В школе последние 2 года осуществляется система служебных поощрений (грамоты по итогам учебного года, в связи с профессиональным праздником, по итогам школьных профессиональных конкурсов: «Лучшее

школьное методическое объединение», «Лучший учитель, работающий с одаренными детьми», «Лучший творчески работающий учитель»), а также дисциплинарные взыскания за невыполнение своих профессиональных обязанностей.

4) Работа с молодыми специалистами

Ежегодно школа пополняется новыми кадрами из числа молодых специалистов. С целью обучения молодых специалистов в течение года применяется опыт наставничества. Наставники оказывают помощь молодым учителям в формировании профессиональных умений и навыков, выработки индивидуального педагогического стиля. Для успешной адаптации молодых специалистов разработан план обучения в рамках Школы молодого учителя.

Количество молодых специалистов за 2014-2017годы.(таблица 8)

Таблица. 8. Количесвто млодых специалистов школе по годам.

Учебный год	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Кол-во молодых специалистов	9	6	5

Работа Школы молодого учителя ежегодно проводится согласно утвержденному на заседании педагогического совета плану, целью которого является:

- ✓ обеспечить профессиональные потребности молодых учителей;
- ✓ способствовать росту их профессиональной компетентности;
- ✓ выработать свой собственный педагогический стиль.

Для реализации этих целей решаются следующие задачи:

- ✓ совершенствование у молодых учителей знаний методики преподавания предметов, основ дидактики;
- ✓ оказание практической помощи в преодолении психолого-педагогических затруднений;
- ✓ содействие в достижении молодыми учителями более высокого результата в обученности, воспитанности и развития обучающихся.

На заседаниях Школы молодого учителя рассматриваются вопросы практического характера: план самообразования, формирование портфолио учителя, внедрение интерактивных методов обучения, обмен опытом, анализ и самоанализ урока, реализация индивидуальной методической темы и т.д. Проведено анкетирование по адаптации молодых специалистов, результаты которого показали высокий уровень адаптации молодых специалистов в условиях школы.

Важным моментом в работе с молодыми учителями является организация наставничества. Молодые учителя посещают уроки и внеклассные мероприятия своих наставников, учатся методике преподавания предмета, педагогическому мастерству, получают практическую помощь в актуальных педагогических ситуациях и вопросах.

Молодые специалисты, по программе профессионального повышения приняли участие в различных конкурсах:

✓ Расчетов Л.С. – 1 место в районном конкурсе «Лучший учитель математики» 2016г., модератор сетевого сообщества учителей математики Аулиекольского района, участие в районных семинарах «Демонстрация внедрения информационной системы электронного обучения», «Обобщение опыта работы учителей математики по использованию ИКТ». Имеет публикации: «О повышении мотивации школьников к изучению математики».

✓ Расчетов И.С., системный администратор, учитель информатики- участие в районном семинаре «Демонстрация внедрения информационной системы электронного обучения».

✓ Гарашов Ю.З. – 3 место в районном конкурсе «Лучший учитель математики».

✓ Хамраева Н.И. – подготовила электронный учебник по физике, 8 класс.

Для выполнения целей и задач программы в декабре проводится Декада молодых учителей, главной целью которой является создание условий для

организации методического сопровождения педагогов. Это способствует профессиональному росту и обеспечению условий для совершенствования педагогических компетенций, формированию индивидуального стиля работы молодых педагогов.

5) Число и контингент учителей, являющихся неспециалистами.

Специальность по диплому не соответствует преподаваемому предмету у трех педагогических работников из числа молодых специалистов. Это вызвано производственной необходимостью в связи с отсутствием специалистов по математике и физике. В настоящее время обучаются заочно для получения второго высшего педагогического образования в соответствии с преподаваемым предметом:

1. Хамраева Н.Э. - учитель физики, специальность по диплому – химия, обучается заочно в КСТУ по специальности «физика».

2. Махмутова О.А. – учитель математики, специальность по диплому – химия, обучается заочно на 2 курсе КГПИ по специальности «математика».

3. Малышева А.С. – вожатая, специальность по диплому – правоведение, обучается заочно в КГПИ по специальности «Основы права и экономики».

б) Дисциплина труда.

В начале года на первом педагогическом совете утверждаются правила внутреннего распорядка работников школы. Данные правила содержатся и в коллективном договоре работников школы с администрацией школы.

Служебные обязанности членов администрации, педагогического и технического персонала определены должностными инструкциями и утверждены директором школы. Ежегодно издаётся приказ о соблюдении техники безопасности во время учебного процесса. Ведётся журнал по технике безопасности.

Обязанности работника определены ст.22 Трудового кодекса Республики Казахстан, в соответствии с которой работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации и трудовую дисциплину. Вопросы трудовой дисциплины и соблюдения требований

техники безопасности рассматриваются на совещаниях при директоре, протоколируются и выносятся решения. А также вопросы трудовой дисциплины, поощрения и наказания педагогов рассматриваются на заседаниях профсоюзного комитета школы, на заседаниях комиссии по трудовым спорам.

В системе управления педагогическим коллективом в качестве служебных поощрений используются: грамоты, благодарности, занесение записи в трудовую книжку о поощрении. С целью организации контроля и проверки исполнения служебных обязанностей, трудовой и исполнительской дисциплины, на основе трудового коллективного договора, осуществляется совместная деятельность администрации и профсоюзного комитета: аттестация педагогических кадров, смотр-конкурс учебных кабинетов, проверка соблюдения техники безопасности, обсуждение производственных и других вопросов.

В школе поддерживается трудовую и исполнительскую дисциплину педагогических работников. Проводится работа по созданию здорового морально-психологического климата.

7) Аттестация педагогических работников.

Одной из форм повышения профессиональной компетентности является аттестация педагогических работников школы. Аттестация проводится в соответствии с «Правилами аттестации педагогических работников», утвержденными приказом Министра образования и науки РК от 7 августа 2013 год №323, и в соответствии с планом работы по аттестации, утвержденным приказом директора школы.

Целью аттестации является определение соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических кадров квалификационным требованиям. За последние три года в соответствии с перспективным графиком аттестации подвергнуто 32 педагогических работника, что видно из анализа в таблице 9.

Таблица. 9. Аттестация педагогических работников.

Учебный год	Всего	Высшая категория	Первая Категория	Вторая Категория
2014-2015	17	2-подтверждено	9- подтверждено	5- присвоено 1-подтверждено
2015-2016	7	1-подтверждено	1-присвоено 2-подтверждено	2-присвоено 1-подтверждено
2016-2017	8	0	2- присвоение 2-подтверждение	4- подтверждение
Всего	32	3	16	13

Аттестуемые педагоги представляют результаты деятельности в межаттестационный период, дают самооценку эффективности собственной деятельности. Публичное предъявление результатов деятельности педагога позволяет решать одну из важнейших проблем – признание результатов аттестации всеми участниками образовательного процесса. Педагоги демонстрируют осмысление собственной профессиональной деятельности, положительных и неблагоприятных факторов по достижению планируемых результатов, системный анализ, динамику уровня развития коммуникативной, социокультурной, информационной компетенций, проектных умений учащихся, выявляют возникшие проблемы и определяют пути решения проблем. Таким образом, процесс аттестации педагогических работников из года в год совершенствуется, что способствует профессиональному росту педагогов, повышению результативности труда и мотивации к успеху всех участников образовательного процесса.

Методическая работа в школе успешна так, как все педагоги заинтересованы в профессиональном развитии, от удовлетворенности коллектива организацией образовательного процесса. Чем больше удовлетворен учитель своей работой, тем больше он заинтересован в

совершенствовании своего мастерства. Перед руководителем методической работы школы поставлена задача помочь учителю углубить различные аспекты его профессиональном становлении. При планировании программы повышения профессиональной компетентности педагогов в методической работе школы уделяется внимание учету профессиональных затруднений педагогов школы с целью саморазвития личности учителя, что показывает анализ внедрения программы в методическую работу школы.

Планированию методической работы предшествует глубокий анализ каждого из ее структурных подразделений, с точки зрения влияния их деятельности на рост педагогического и профессионального мастерства учителя.

Методическая работа в школе идёт по следующим направлениям:

- саморазвитие учителей;
- организационно-педагогическая деятельность;
- учебно-методическая деятельность;
- мероприятия по усвоению обязательного минимума образования по предметам естественно - математического цикла;
- организация внеклассной работы по предметам;
- научно-методическая деятельность.

Всё это формирует новое качество профессионально-личностных характеристик, профессиональной самоорганизации, ключевых компетенций и педагогического творчества современного учителя.

В ГУ «Аманкарагайская средняя школа им.Н.Островского отдела образования акимата Аулиекольского района» имеется в наличии вся необходимая учебно – методическая документация: государственные общеобразовательные стандарты РК, рабочий учебный план, учебные программы предметов инвариантной и вариативной частей учебного плана и, разработанные на их основе, календарно – тематические планы учителей - предметников.

Одним из доказательств правильной методической работы, в том числе и документации методической работы школы служит успеваемость и качество обучения учащихся школы. Для этого нами был проведен анализ результатов успеваемости и качества обучения по группам классов за три учебных года свидетельствует об относительно стабильных показателях качества знаний и успеваемости обучающихся. (Приложение 4)

Высокое качество учебных программ, методических разработок и рекомендаций по видам учебной деятельности школьника, календарных, поурочных планов контролируется в соответствии с планом внутришкольного контроля, регулярно осуществляется проверка школьной документации, в ходе которой отслеживается соответствие качества заполнения журналов, поурочных планов учителей утвержденному календарно – тематическому планированию.

Разработка методических документов школы осуществляется на основе соблюдения следующих принципов отбора содержания образования:

- принципы научности, систематичности, доступности, прочности, сознательности, связи теории с практикой, взаимосвязи обучения и воспитания, учета возрастных особенностей учащихся;
- признание приоритета личности в школьном образовании;
- необходимость сочетания интересов государства, региона;
- принципа дифференциации как средства и условия достижения более качественного уровня образования;
- введение предпрофильного и профильного обучения, полноценная подготовка учащихся к ответственному и осознанному выбору профиля дальнейшего образования;
- обновление содержания образования по всем блокам базовых дисциплин;
- формирование информационной культуры школьников.

Одно из ведущих форм контроля - посещение уроков, основными направлениями которых является изучение инновационных, эффективных и

успешных методик, применяемых на уроках учителями-предметниками, в том числе и вновь прибывшими учителями; работа по формированию положительной мотивации учебной деятельности; организация самостоятельной работы учащихся на уроке; организация учебно-познавательной, проблемно-поисковой деятельности учащихся на уроках; организация текущего контроля знаний, тематического контроля, повторения в рамках подготовки к итоговой и промежуточной аттестации обучающихся; а также изучение опыта работы педагогов.

Посещение уроков осуществляется по плану ВШК с конкретными целями, учителям даются рекомендации, делаются выводы. Особое внимание при посещении уроков уделяется молодым, вновь принятым и аттестуемым учителям.

Тематика методических коучингов направлена на обучение коллектива, реализацию идей и ознакомление с модулями программ уровневой подготовки. (Приложение 5)

В целях распространения передового педагогического опыта и повышения профессионального мастерства педагогов на базе нашей школы в течение трех лет было проведено 11 районных семинаров по актуальным вопросам современного образования для учителей-предметников, заместителей директоров по УВР, сертифицированных учителей по обновлению содержания образования, что говорит о формировании профессионализма педагогов школы. (Приложение 6)

Учебная нагрузка учителей планируется в соответствии с учебными планами на принципах преемственности, взаимозаменяемости, с учетом имеющихся квалификационных категорий и на основе индивидуальных особенностей и способностей педагогов.

Уровень, качество и своевременность планирования и выполнения запланированных работ, проведения учебных занятий отслеживается в соответствии с планом внутришкольного контроля и исходя из объективной необходимости учебно – воспитательного процесса.

В 2015-2016 году ГУ «Аманкарагайская СШ им.Н.Островского отдела образования акимата Аулиекольского района» приказом № 367 ГУ «Управление образования акимата Костанайской области» определена в составе опорных школ по обновлению содержания образования с целью осуществления поддержки и мониторинга процесса обновления содержания и качества реализации Программ повышения квалификации педагогических работников. К школе прикреплены шесть магнитных школ района, устанавливается сетевое сотрудничество и обмен опытом по вопросам обновления содержания образования. Цель работы данного сообщества – широкое взаимодействие педагогов по внедрению идей уровневой подготовки в школьную практику. Предполагаются такие формы работы как семинар-практикум, коучинг, мастер-класс, круглый стол, обсуждение. С помощью сетевого сообщества создается своеобразное пространство психологической комфортности учителя.

На настоящем этапе школа находится на этапе обновления подходов к организации УВП в соответствии с требованиями современности. Происходит замена устоявшихся стереотипов мышления педагогов, начат процесс формирования исследовательской культуры учителя, направленной на поиск, апробацию и внедрение результативных методик сотрудничества педагогов с учащимися. Реализация этих процессов возможна лишь при качественной методической поддержке, осуществляемой в виде курсовой подготовки по уровневым программам. Прослеживается применение модулей программы: развитие критического мышления, учет индивидуальных и возрастных особенностей, развитие одаренных и талантливых детей. Сертифицированные учителя осуществляют процессы менторинга и коучинга, исследуют уроки с целью обмена опытом, реализуют идеи семи модулей Программы. Наблюдается небольшой рост качества знаний (от 0,3% до 15%) в классах, где работают эти педагоги. Профессиональное обучение коллег проводится системно и эффективно. Сертифицированные учителя школы находятся в постоянном контакте с

тренерами и регулярно участвуют в работе по посткурсовой поддержке. Творческая группа сертифицированных учителей работает над внедрением инновационных технологий обучения по принципу распределенного лидерства во главе с директором школы.

Инновационная деятельность педагогов школы соответствует требованиям современности, направлена на повышение качества образования. Субъектом инновационной деятельности является коллектив, объектом – педагогическая система школы. Современные образовательные технологии эффективно используются в практике учителей школы. (таблица 10)

Таблица. 10. Использование современных технологий учителями.

Образовательные технологии	Доля педагогов, применяющих в практике работы
Личностно-ориентированное обучение	100%
Критическое мышление	28%
ИКТ	87%
Проблемное обучение	27%
Проектное обучение	36%

Результатом внедрения инновационных технологий является изменение педагогической действительности через преобразования, проводимые учителем и через изменение личности самого учителя. Педагогический коллектив школы принимает необходимость введения инноваций в связи с рядом обстоятельств:

- ✓ включение в общую стратегию построения конкурентоспособного государства;
- ✓ возможность продуктивной деятельности педагога как компонента инновационной деятельности с учетом интересов, потребностей и способностей учащихся;
- ✓ выход из состояния закрытости, «корпоративности»;

✓ разрешение проблем развития, приращение педагогического знания и вопросов внедрения инновационных технологий.

Инновационные технологии обучения приводят школу в целом на новый уровень, характеризующийся улучшением условий и результатов развития школы, повышением качества знаний учащихся. У педагогического коллектива формируется личностное осмысление проблем преподавания и обучения, значимости новых подходов в преподавании.

Важной составляющей профессиональной деятельности каждого педагога является отслеживание воздействия применяемых технологий и методик на учащихся, на уровень их обученности, на формирование базовых компетенций. С этой целью учителя школы ведут мониторинг успешности усвоения базовых знаний, умений и навыков учащихся. В мониторинг включаются результаты учащихся по предметам в течение всего периода обучения, личные достижения учащихся в различных областях знаний, творческие и спортивные достижения. На основе данных мониторинга, проводимого учителями предметниками и классными руководителями, составляются отчетные материалы о результативности УВП в школе, планируются последующие действия по его повышению. В школе проводится рейтинг деятельности учителей и классных коллективов. Основным критерием оценки деятельности учителя является качество уроков. Наиболее результативными являются уроки, проводимые в рамках единой методологической и технологической конструкции. Для оценки эффективности УВП на уроках ведется мониторинг использования учителями современных педагогических технологий и подходов. (Приложение 7)

Учителя школы являются участниками и призерами педагогических конкурсов, проходивших в 2014-2015, 2015-2016 и 2016-2017 учебных годах, что говорит о высокой профессиональности педагогов школы. (Приложение 8)

В данной школе созданы творческие группы, работа которых направлена на профессиональное становление педагогов школы:

✓ Областная творческая группа по внедрению ИКТ: два молодых специалиста Расчетов Л.С. и Расчетов И.С. входят в состав областной творческой группы по инновациям в образовании, внедрению ИКТ: приняли участие в трех заседаниях творческой группы, показали открытые уроки с посещением руководителя группы – представителя РГЦНТ «Костанай Дарыны». Тема работы группы реализуется на уроках учителей. Эти учителя – активные участники преобразований на уровне школы и района.

✓ Творческая группа сертифицированных учителей презентовала работу сетевого сообщества «Современник». Цель работы данного сообщества – широкое взаимодействие педагогов по внедрению идей уровневой подготовки в школьную практику для успешной реализации учащихся в процессе обучения. Выполняются задачи повышения профессиональной компетентности учителей посредством сетевого взаимодействия, совершенствования механизма обмена опытом преподавания. В январе 2016 года на базе школы проведен семинар для магнитных школ «Обновление содержания образования – требование современности».

Вопросу обобщения и внедрения передового педагогического опыта уделяется большое внимание в системе методической работы школы. Данная работа проводится целенаправленно и планомерно:

С 2015 по 2017 годы на районном уровне обобщен и распространен опыт работы следующих учителей:

• Вегнерис О.Г., учитель русского языка и литературы высшей категории первого уровня – «Развитие коммуникативной компетенции учащихся через обучение критическому мышлению»;

• Кирчей И.Н., учитель биологии первой категории первого уровня – «Использование ИКТ на уроках биологии»;

• Есенгалиева Ж.Ж., учитель казахского языка первой категории второго уровня – «Система работы по подготовке к ЕНТ по казахскому языку»

- Панова Т.П., учитель начальных классов первой категории – «Использование ИКТ на уроках в начальных классах»;

- Дегтярева С.П., учитель истории высшей категории – «Система работы по подготовке к ЕНТ»;

- Гарашова С.З., учитель математики первой категории – «Интерактивные методы обучения математике»

- Галлямова Г.Н., учитель самопознания второй категории – «Повышение престижа института семьи».

Также имеется перспективный график обобщения на будущий период обобщение опыта работы поопределенным темам, составленный во взаимодействии администрации и учителей школы. (приложение 9)

Деятельность методических объединений направлена на непрерывное профессиональное развитие и повышение уровня компетентности педагогов в содержании и методиках преподавания предметов, а также на обеспечение результативной подготовки учащихся к внешней оценке качества образования учащихся.

В школе 9 методических объединений, через работу которых осуществляется совершенствование профессиональной компетентности педагогов. (приложение 10)

Тематика методических объединений отражает приоритетные направления развития школы и профессионального развития педагогов.

Методические объединения школы решают следующие дидактические и методические задачи: обновление содержания образования, технологизации и информатизации образовательного процесса, создание условий для успешной самореализации участников образовательного процесса. На заседаниях транслируется и презентуется опыт работы педагогов, анализируются итоги обученности, участия в предметных олимпиадах, научных слушаниях, конкурсах, результаты рубежного и итогового контроля, эффективности работы педагогов, делаются обзоры методической и педагогической литературы, отчеты о курсовой подготовке. Предметные

методические объединения осуществляют свою деятельность по следующим направлениям:

- изучение и эффективное использование основополагающих нормативных документов по предмету;
- проектирование системы работы учителей МО;
- внедрение современных образовательных технологий;
- деятельность педагогов МО по реализации Государственного общеобразовательного стандарта начального, основного среднего, общего среднего образования;
- научно-методическая деятельность учителей МО;
- совместная проектно-исследовательская деятельность педагогов МО с учащимися;
- внеурочная совместная деятельность педагогов МО с учащимися;
- деятельность по повышению профессиональной компетентности педагогов;
- совместная деятельность с одаренными учащимися по подготовке к олимпиадам, интеллектуальным конкурсам различного уровня

Проводится внутришкольный конкурс «Лучшее школьное методическое объединение», критериями которого является результативность деятельности педагогов по всем направлениям. Лучшими МО за последние признаны «МИФ» (математика, информатика, физика- 2014-2015уч.г.), естественных наук (2015-2016уч.г), казахского языка и литературы (2016-2017 уч.г.).

В течение учебного года по графику проводятся предметные декады, в рамках которых проводятся открытые уроки, мастер-классы, коучинги и внеклассные мероприятия. Учителя-предметники демонстрируют свою систему работы, проводят мероприятия в интерактивной форме для повышения мотивации к изучению предмета, активизации познавательной и практической деятельности учащихся.

Индивидуальная работа педагогов по теме самообразования соответствует единой общешкольной методической теме, теме работы объединения и отражается в портфолио. Предусматриваются индивидуальные и групповые формы самообразования. Работа по самообразованию проводится с целью определения перспектив развития каждого учителя, рефлексии собственной педагогической деятельности, формирования педагогического стиля, повышения педагогического мастерства. Разрабатывается план работы на три или более лет по реализации темы на уроках, внеклассных мероприятиях. Результатом работы над индивидуальной темой является методический продукт. Основные направления самообразования:

- профессиональное (предмет преподавания)
- методическое (педагогические технологии, формы и методы и приемы обучения).

Источники самообразования: Специализированная литература (методическая, научно-популярная, публицистическая, художественная), Интернет-ресурсы; медиа-информация на различных носителях, семинары, конференции, мероприятия по обмену опытом, мастер-классы, курсы повышения квалификации, выставки.

Эффективность реализации темы самообразования подтверждается результатами учебной деятельности, повышением качества обученности, уровня воспитанности. В мониторинговой карте преподавателя отражаются результаты работы учителя по теме самообразования.

Педагогический совет в школе остается наиболее распространенной формой управления, позволяющей использовать знания и опыт педагогов для решения сложных проблем; организовывать обмен информацией между отдельными педагогами и методическими объединениями; оперативно доводить конкретные задачи до непосредственных исполнителей.

Педагогический совет школы реализует следующие виды деятельности:

- ✓ определяет стратегию развития школы, направления инновационной деятельности, производит анализ и коррекцию этой деятельности;
- ✓ проводит отбор и коррекцию технологий, форм, методов, используемых для организации образовательного процесса;
- ✓ обсуждает и производит выбор учебных планов и методического сопровождения учебного плана (программ, учебников, дидактических материалов);
- ✓ принимает решения о порядке итоговой и промежуточной аттестации учащихся, выпуске

Работа методического совета осуществляется по плану, направлена на координацию методической работы школы. На заседаниях МС рассматриваются вопросы практического характера. (Приложение 11)

Подводя итоги анализа эффективности методической работы школы выделим сильные стороны, слабые стороны и возможности работы, которые показали в таблице 11.

Таблица. 11. Анализ эффективности методической работы.

Сильные стороны	Слабые стороны	Возможности
1.Проведение районных семинаров на базе школы. 2.Опорная школа по поддержке обновления содержания. 3.26,6% сертифицированных учителей. 4.Наличие магистрантов.	1.Результативность работы учителей первой категории начальных классов. 2.Недостаточный аналитический уровень руководителей МО. 3.25% учителей не принимают идеи уровневых программ.	1.Повышать уровень профессионального мастерства через систему повышения квалификации. 2.Обобщение ППО. 3.Разработка авторских программ, лицензирование. 4.Активное внедрение новых подходов.

Выводы по второй главе.

Методическая работа в образовательном учреждении – это целостная, базирующаяся на достижениях науки и современного педагогического опыта система взаимосвязанных мер, нацеленных на всестороннее увеличение квалификации и профессионального умения каждого преподавателя и коллектива в целом. Значения методической работы ориентируются как следует из цели: подготовка учителя как субъекта профессиональной работы, общественной жизни, субъекта личной самореализации, самоактуализации и самоорганизации. В взаимосвязи с данным, увеличение качества профессионального уровня и педагогического профессионализма учителей рассматривается не исключительно как процесс скопления познаний. Это, до этого всего, процесс углубленного проникания в сущность новых технологий. Эта переориентация методической работы характеризует потребность новенького качества формируемых в ее процессе профессионально-личностных данных, самоорганизации, основных компетенций и педагогического творчества передового учителя.

Профессиональное становление учителя продолжается на протяжении всего периода профессиональной деятельности. Непрерывность профессионального образования учителя является необходимой предпосылкой развития его творческих способностей, интегративным элементом его жизнедеятельности и условием постоянного развития индивидуального педагогического опыта. Рост профессионального мастерства и педагогической культуры учителя идет более интенсивно, если личность занимает позицию активного субъекта деятельности, если практический индивидуальный опыт осмысливается и соединяется с социальным и профессиональным опытом, если в педагогическом коллективе поддерживается и поощряется творческий профессиональный поиск. Методическая работа может в значительной мере удовлетворить запросы

учителей по совершенствованию научно-методической подготовки при условии ее индивидуализации и дифференциации.

Педагог в передовую эпоху не имеет возможности действовать, оперируя только личными интуицией и навыком. Скопленный опыт, ежели он не смешивается с ежедневным самообразованием, повышением педагогической эрудиции, овладение свежими познаниями, может с течением времени быть тормозом на пути к притязаниям, предъявляемым жизнью.

Роль учителей в методической, инноваторской работы содействует в окончательном результате формированию индивидуальной педагогической системы, формированию личного стиля педагогической деятельности. Из сказанного ясно, что решение поставленных задач явится залогом достижения главной цели – совершенствования и повышения уровня профессиональной подготовки учителя, четкого осознания им самого процесса преподавания и перспектив его развития в соответствии с требованиями современной социальной среды, усиления мотивации педагогической инициативы и творческого поиска.

В конечном счете, это должно привести к повышению эффективности обучения и совершенствованию образовательного процесса. Как показывает наша практика применения программы повышения профессиональной компетентности педагогов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Процесс профессионального становления специалистов осуществляется в новых условиях развития системы педагогического образования, акцентирующего внимание на формирование педагога-профессионала. Одной из основных задач образования являются оказание помощи в профессионально-личностном становлении специалиста, создание благоприятных условий для его личностного саморазвития, самообразования, самопроектирования, самореализации своих возможностей.

Методологическая компетентность педагога можно рассматривать как целостное образование личности, которое:

- ✓ проявляется в процессе профессиональной инновационной деятельности;
- ✓ характеризует особенности сознания, поведения, общения и исследовательской деятельности педагога;
- ✓ обеспечивает осмысленность и результативность профессиональной деятельности на новом уровне;
- ✓ обеспечивает творческое становление (личностный рост, самоактуализацию, самодостаточность) педагога в процессе профессиональной деятельности.

Теоретический анализ исследований и опытно-экспериментальная работа позволили получить следующие результаты:

1. Уточнено понятие «профессиональное становление» специалистов, которое рассматривается нами как непрерывный процесс приобретения личностью профессиональной компетентности, выражающийся в саморазвитии и самореализации в педагогической деятельности.

2. Обосновано применение системного, компетентностного, личностно-ориентированного подходов к профессиональному становлению педагогов образовательных учреждений, в данном случае средней школы.

3. Разработана и апробирована программа повышения профессиональной компетентности педагогов в условиях сельской школы, целью которой

является - повышение профессиональной компетентности педагогов школы.

Разработаны целевые индикаторы:

- ✓ освоение методов проектного обучения и исследовательской работы большинством учителей;

- ✓ применение информационных технологий в учебном процессе 100%;

- ✓ использование разноуровневых программ, межпредметных интегрированных учебных курсов;

- ✓ курсы по обновлению содержания образования 100%.

4. Выделены показатели результатов деятельности педагогов: результативность деятельности; умение видеть собственные успехи и профессионально грамотно планировать пути и средства их достижения; умение видеть собственные недочеты и работать над их устранением; повышение категории.

5. Установлено, что взаимодействие педагогов школы создает продуктивную образовательную среду для профессионального становления педагогов, предоставляет возможность для совместной проектно-творческой деятельности с мастерами-ветеранами педагогического труда.

6. Доказано, что в результате реализации программы мы добиваемся повышения профессиональной компетентности педагогов, наращивания кадрового потенциала школы, положительного изменения качественных показателей труда педагогов, закрепления и успешной деятельности педагогов. Таким образом, меняется статус учителя, происходит перевод его на позиции менеджера, педагога-исследователя, активного участника процесса преобразований.

Выполненная исследовательская работа, позволила подтвердить гипотезу и реализовать поставленные задачи.

Профессиональное становление педагога в инновационной среде обладает новым признаком: развивается не только педагог, но и траектории его профессионального роста, образования, включая развитие целей, технологий, содержания. Поскольку педагог в инновационной среде ставит

собственные цели и реализует новые идеи, производит методологическую и учебную продукцию, то его профессиональное становление становится вариативным и изменяется в соответствии с мерой личностного развития самого педагога. Он оказывается субъектом и конструктором своего профессионального роста.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адольф В.А., Ильина Н.Ф. Инновационная деятельность педагога в процессе его профессионального становления / Агентство образования адм. Краснояр. края, Краснояр. краев. ин-т повышения квалификации и проф. переподгот. работников образования. - Красноярск: Поликом, 2007. - 190 с.
2. Алимбаева Н.К. Лидерство в профессиональном развитии педагога. ГУ «Аманкарагайская средняя школа им.Н.Островского отдела образования акимата Аулиекольского района», НПК материалы. 2016г.
3. Альмухамбетов Б. Система повышения квалификации педагогических кадров в Казахстане. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2011. – 324 с.
4. Атнахова Людмила Николаевна. Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ : Дис. канд. Пед. Наук : Екатеринбург, 2006 177 с. РГБ ОД, 61:06-13/2450
5. Атаманчук П. Управление процессом становления будущего педагога. – М.: Palmarium Academic Publishing, 2014. – 136 с.
6. Афанасьева Т.П., Немова Н.В. Поддержка деятельности образовательных учреждений муниципальной методической службой: Методическое пособие / Под ред. / В. Немовой./ - М.: АПКИПРО, 2004,- 87с.
7. Бессолицина Р.В. Инновационные подходы к организации научно-методической работы // Методист.-2006.-№1 .-С.25-27.
8. Большой современный толковый словарь русского языка [Электронный ресурс]: <https://slovar.cc/rus/tolk.html>
9. Бордовская Н. В., Реан А. А. Педагогика: Учебное пособие. — СПб.: Питер, 2006. — 304 с.
10. Буйкас Т. Личностные основания профессионального становления. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2012. – 76 с.

11. Волосухин В.А. Планирование научного эксперимента: учебник для студентов высших учебных заведений. – М.:РИОР:ИНФРА – М, 2014. – 176с.
12. Герасимов Б.И., Дробышева В.В., Злобина Н.В. Основы научных исследований: учебное пособие по специальности «Менеджмент организации»-М.: ФОРУМ:ИНФРА-М, 2013.-272с.
13. Головей Л.А. Психология профессионального развития. – М.: Издательство СПбГУ, 2009. – 120 с.
14. Грохольская О.Г., Никандров Н.Д. Введение в профессиональную деятельность. – М.: Дрофа, 2011. – 192 с.
15. Дмитриева М.А., Дружилов С.А. Уровни и критерии профессионализма: проблемы формирования современного профессионала // Сибирь. Философия. Образование: Научно-публицистический альманах. Вып.2000(4). – Новокузнецк: Изд-во Института повышения квалификации, 2001.
16. Дружилов С.А. Профессиональная компетентность и профессионализм педагога. Психологический подход //Сибирь. Философия. Образование. – Научно-публицистический альманах: СО РАО, ИПК, г.Новокузнецк. 2005. – выпуск 8.
17. Дружинин, В.И. Методическая работа в образовательном учреждении.–Курган, ИРОСТ, 2011.-138с.
18. Дружинин, В.И., Бекишева С.Н., Васенева С.П. Методический кабинет образовательного учреждения, -Курган, 2009, - 38 с.
19. Дубровина И.Г «Лидерство в образовании как один из наиболее современных подходов к управлению школой.»/ г.Кокшетау, «Коллеги» - педагогический журнал Казахстана, 2013г.
20. Елканов С.Б. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя.-М., 1989.
21. Жуковский И.В. Менеджмент в методической службе образования. – М.: Российский университет дружбы народов, 2006. – 116 с.

22. Загвязинский В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям: Педагогика и психология; Педагогика. – М.: Академия, 2012. – 208с.

23. Захарова М.А. Формирование конкурентноспособности учителя в условиях педагогической практики [Электронный курс]: монография/М.А. Захарова, И.А. Карпачева, В.Н. Мезинов; - Елец: Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина, 2011. – 177с.
[URL:http://biblioclub.ru/index.php&page=book&id=344895](http://biblioclub.ru/index.php&page=book&id=344895)

24. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: Учеб. пособие. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2000.

25. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Фонд "Мир", Академический Проект, 2008. – 336 с.

26. Зинченко В.П. Психологические основы педагогики (Психолого-педагогические основы построения системы развивающего обучения Д. Б. Эльконина — В. В. Давыдова): Учеб. пособие. — М.: Гардарики, 2002.— 431с. (10с)

27. Ильенко, Л.И. Теория и практика управления методической работой в образовательных учреждениях. - М.: АРКТИ, 2003.-90с.

28. Иновационный менеджмент: учебник/ Горфинкель В.Я., ред. Попадюк Т.Г., ред. – Москва: Проспект, 2014.- 424с.

29. Карякина С., Маслянинова О. Профессиональный стресс педагогов городских и сельских школ. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2012. – 140 с.

30. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации», «Управление персоналом». – М.: Инфра – М, 2012. – 447с.

31. Колупаева Н. И. Организация педагогической практики студентов [Электронный курс]: методические указания к учебно-исследовательской и педагогической практике студентов института психолого-педагогического

образования. –М.; Берлин:Директ Медиа,2015.238с.:URL:
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258894>

32. Король, Д.Ю. Система образования республики Казахстан // Центр проблем развития образования Белорусского государственного университета. – Минск, 2014. – Электронный ресурс:
<http://charko.narod.ru/tekst/an7/3.html#address1>

33. Косолапова Ю. Развитие профессиональной рефлексии учителя. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2012. – 144 с.

34. Кулагина И.Ю. Педагогическая психология. – М.: Академический Проект, Трикста, 2011. – 320 с.

35. Кузьяева Ю.М. Акмеологический аспект в структуре профессионализма педагогов //Вестник удмуртского университета. 2008. – Вып. 2 Философия. Психология. Педагогика.

36. Кульневич С.В., Гончарова В.И., Мигаль Е.А. Управление современной школой. Выпуск 3. Муниципальные методические службы. – М.: Учитель, 2003. – 224 с.

37. Кукушкина В.В. Организация научно-исследовательской работы студентов (магистрантов): учебное пособие по направлению «Менеджмент»/В.В.Кукушкина. – М:ИНФРА-М, 2014.-265с.

38. Макарова Т.Н., Макаров В.А. Организация деятельности методического объединения в школе. – М.: Центр "Педагогический поиск", 2010. – 160 с.

39. Манихова Ф. Формирование многомерных педагогических компетенций. – М.: , 2013. – 96 с.

40. Маскин В.В., Меркулова Т.К., Петренко А.А. Управленческая деятельность завуча школы в условиях модернизации образования. – М.: АРКТИ, 2005. – 72 с.

41. Матяш Н.В. Инновационные педагогические технологии. Проектное обучение. – М.: Академия, 2012. – 160 с.

42. Машин В.А. Профессионализация личности в зрелом возрасте: Дис. канд. психол. наук. - М., 1991. - 178 с.
43. Медведева О.И., Чужикова С.В. Организация внутришкольного контроля. Информационно-методические материалы. – М.: Учитель, 2013. – 148 с.
44. Медник Е. Развитие профессиональной компетентности педагогов. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2014. – 124 с.
45. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопросы психологии. - 1997. - № 4. - С.45-48.
46. Моисеев А.М. Функции и задачи методической работы в школе // Практика административной работы в школе. - 2003. - №3. - С. 27.
47. Моисеев А.М., Моисеева О.М. Заместитель директора школы по научно-методической работе. Функции, полномочия, технология деятельности. – М.: Педагогическое общество России, 2001. – 256 с.
48. Немова Н.В. Управление методической работой в школе/ Н.В. Немова- М.: Сентябрь, 1999.-176с.
49. Никишина И.В. Инновационные педагогические технологии и организация учебно-воспитательного и методического процессов в школе. – М.: Учитель, 2008. – 92 с.
50. Об утверждении Государственной программы развития образования Республики Казахстан на 2011 - 2020 годы. – Электронный ресурс: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1000001118>
51. Панова Н.В. Личностно – профессиональное развитие педагога на разных этапах жизненного пути: монография СПб: АППО, 2009 г.
52. Панферова Н.Н. Управление в системе образования: учебное пособие/Н.Н. Панферова., - Ростов – на –Дону:Феникс, 2010.-248с.
53. Пахомова Е.М. Проблемы выявления, изучения, обобщения и распространения педагогического опыта в работе учреждений методической службы // Методист.-2005.-№2.-С.29-33.

54. Педагогическое мастерство и педагогические технологии: Учебное пособие//под ред. Л.К.Гребенкиной, Л.А.Байковой. - М.: Пед. общество «Россия», 2000. - 256с.

55. Поташник М.М. Эксклюзивные аспекты управления школой: пособие для руководителей образовательных учреждений и их заместителей.- М.: Педагогическое общество России, 2012.—319с.

56. Пуйман С.А. Педагогика современной школы. – М.: ТетраСистемс, 2011. – 224 с

57. Рамазанов М. К. Сущность и условия профессионального становления педагога // Молодой ученый. — 2014. — №21. — С. 679-682.

58. Рабинович О.Т. Социально-профессиональное развитие личности учителя. – М.: , 2013. – 576 с.

59. Ривкин Евгений Профессиональная деятельность учителя начала XXI века. – М.: , 2012. – 148 с.

60. Рубцов В.В., Столяренко А.М., Пузанов Ю.П. и др. Профессионально-личностные ориент. в.: Уч.пос. / Под ред. В.В.Рубцова - ИНФРА-М,2016-304с(ВО)(п). – М.: , 2014. – с.

61. Рыднова А. Становление профессионального самосознания педагога. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2011. – 208 с.

62. Сергеева В. П. Инновации в образовательном процессе: учебно-методическое пособие для студентов и аспирантов вузов. – М.:Перспектива, 2012.-181с.

63. Симонов, В.П. Педагогический менеджмент: 50 ноу-хау в управлении педагогическими системами :учеб| юе пособие/В.П.Симонов.- М.:Педагогическое общество России, 1999.-427с.

64. Скоробогатов А.В. Нормативно-правовое обеспечение образования [Электронный ресурс]: учебное пособие/А.В.Скоробогатов, Н.Р. Борисова; Институт экономики, управления и права.-Казань: Познание,2014.-288с.: <http://biblioclub.ru/index.php&page=book&id=257983>

65. Слостенин в.А. И., Исаев И., Шиянов Е. Педагогика/Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; Под ред. В.А. Слостенина. - М.: Издательский центр "Академия", 2002. - 576 с.

66. Слостенин А.А. Профессионализм учителя как явление педагогической культуры // Педагогическое образование и наука. – 2004. – №5.

67. Слостенин В.А. Отчетный доклад об итогах и задачах МАНПО по модернизации педагогического образования // Педагогическое образование и наука.– 2003.– №1

68. Советова Е.В. Школа нового поколения. Административная работа. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2012. –85 с.

69. Соколов Е.А. Профессиональное становление личности специалиста-гуманитария. – М.: Университетская книга, 2009. – 0 с.

70. Степанова Е.И. Психология взрослых: экспериментальная акмеология. СПб; Алетейя, 2000 г.

71. Тойерманн Елена. Профессиональное педагогическое образование в странах Европы. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2011. – 356 с

72. Тюльпанова О., Селютина Г., Семенов И. Методологические основания инновационной методической работы. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2013. – 420 с.

73. Управление образования акимата Костанайской области. – [Электронный ресурс]: <http://edu.kostanay.gov.kz/>

74. Фомин В. Профессиональное становление и профессиональное определение личности. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2011. – 320 с.

75. Фроловская М. Герменевтика профессионального образа мира педагога. – М.: Palmarium Academic Publishing, 2012. – 388 с.

76. Шарипов Ф.В. Менеджмент общего и профессионального образования: учебное пособие для студентов высших учебных заведений /Ф.В. Шарипов.-Москва: Логос, 2014.-432с.

77. Шевченко Н. Культурологический аспект профессиональной подготовки учителя. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2013. – 176 с.

78. Ширшина Н.В. Повышение педагогического мастерства учителя: опыт создания системы методической работы в школе. – М.: , 2016. – 80с.

79. Шипилина, Л.А. Методология и методы психолого-педагогических исследований: Учебное пособие для аспирантов и магистрантов по направлению "Педагогика" / Л.А. Шипилина. - М.: Флинта, 2013. - 208 с.

80. Щотка О.П. Теоретико-методологические проблемы совершенствования психологической подготовки менеджеров: Сборник научных трудов. - Приложение № 3 к научному журналу "Персонал" №1 (55), Киев.- 2000. - С. 63-65.

Программа повышения профессиональной компетентности педагогов

Содержание

1. Паспорт программы
2. Введение
3. Анализ текущей ситуации
4. Цели, задачи, целевые индикаторы и показатели результатов реализации Программы
5. Основные направления, пути достижения поставленных целей и соответствующие меры
6. Этапы реализации Программы
7. Необходимые ресурсы

1. Паспорт Программы

Наименование Программы	Программа повышения профессиональной компетентности педагогов
Основание для разработки	Государственная программа развития образования и науки на 2015-2019гг., План нации «100 конкретных шагов: современное государство для всех»; Программа развития ГУ «Аманкарагайская СШ им.Н.Островского отдела образования акимата Аулиекольского района»
Государственные органы, ответственные за реализацию программы	ГУ «Аманкарагайская СШ им.Н.Островского отдела образования акимата Аулиекольского района»
Цель	Повышение профессиональной компетентности педагогов школы
Задачи	Улучшить качественный состав педагогических кадров Повысить уровень профессионального мастерства педагогов Добиться результативности в конкурсах педагогического мастерства, олимпиадах Использовать интерактивные методы взаимодействия участников образовательного процесса для достижения общего результата
Сроки реализации	2015-2017гг
Целевые индикаторы	2015г. – 55% учителей первой и высшей категории 2016г.–70% педагогов высшей и первой категории 2017г. – 50% участие в конкурсах педмастерства/ 25% призеров Повышение качества знаний учащихся путем внедрения инновационных технологий обучения: 2015г. – 45% 2016г. – 50% 2017г. - 60%

2. Введение

Переход на 12-летнюю модель обучения требует прежде всего от учителя инновационного творческого типа мышления, характеризующегося созданием объективно нового продукта и возникновением новообразований в ходе самой деятельности.

Сегодня, говоря о степени владения педагогом своей профессией, мы употребляем множество терминов: профессионализм, профессиональная компетентность, педагогическое мастерство. В свете активного обсуждения проблемы компетентного подхода как приоритетной образовательной стратегии особый интерес представляет профессиональная компетентность, которая является ведущим компонентом профессионального потенциала личности. Какие качества учителя могут указывать на то, что педагог является профессионально компетентным и уровень его компетенции соответствует требованиям инновационной педагогики? Профессионально-компетентным является такой труд учителя, в котором на достаточно высоком уровне осуществляется:

- педагогическая деятельность
- педагогическое общение
- самореализация учителя
- результативность в обучении и воспитании учащихся

В настоящий период деятельность школы направлена на осуществление компетентностной образовательной модели, которая является наиболее оправданной на современном этапе развития школы и наиболее востребованной на современном этапе развития образования в республике. В основу данной модели положена компетенция как характеристика готовности учителя к творчески-преобразующей профессиональной деятельности.

Профессиональное развитие педагога вызвано необходимостью реализации ключевых целей:

- Повышение мотивации педагогов к реформированию собственной деятельности
- Углубленное изучение передового опыта современной педагогики, участие в экспериментальной, исследовательской деятельности
- Апробация и внедрение наиболее эффективных инновационных методик
- Создание и внедрение собственных методик, оптимально сочетающих наиболее продуктивные педагогические техники
- Создание оптимальных условий для качественной инновационной деятельности педагогов

Профессиональное развитие педагога – один из факторов, оказывающих существенное влияние на сохранение и развитие потенциала образовательного пространства, адаптацию образовательного учреждения к динамически изменяющимся условиям, инновационную деятельность, обеспечение нормального функционирования процесса образования.

3. Анализ текущей ситуации

Правильно организованная методическая работа школы имеет широкие потенциальные возможности для решения самых сложных проблем обучения и воспитания. Составной частью методической работы является инновационная деятельность. Таким образом происходит соединение науки с практикой.

На существующем этапе развития школы мы можем отметить новые ценности методической работы – повышение культуры взаимодействия участников образовательного процесса, развитие творчества, диалогического общения, развитие доверительных отношений в среде педагогов, готовность к преобразованиям, педагогическая поддержка. Мы говорим сегодня о подготовке учителя как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекта личностной самореализации. Таким образом, повышение качества профессионального уровня и педагогического мастерства - это не только процесс накопления знаний, а процесс изучения и внедрения новых технологий преподавания и обучения.

Практика работы показывает, что широкие возможности для профессионального роста представляет уровневая подготовка учителей, осуществляемая с 2012 года в центрах педагогического мастерства «Назарбаев интеллектуальных школ». Учителя, прошедшие курсы по уровневым программам позиционируют себя в качестве лидеров, создают педагогические сообщества для обмена опытом по тем или иным вопросам преподавания и обучения.

Большая ответственность возлагается на лидеров школьного образования. Свободно и активно мыслящий, прогнозирующий результаты своей деятельности и соответственно моделирующий воспитательно-образовательный процесс лидер является гарантом решения задач современного образования. Лидерская позиция учителя проявляется в участвующем лидерстве, при котором все педагоги, чувствуя сопричастность, являются частью преобразования или развития. Признание учителя-лидера главной фигурой обновления школы приводит к совершенствованию системы управления и организации методической работы школы, одним из основных направлений которой является повышение профессионализма педагогов. Методическая работа в школе наиболее эффективна, если она организована как целостная система. Залог успешной работы – это тесный контакт администрации с учителями, четкое представление об их творческих возможностях, стремлениях, профессиональных трудностях. Решение этих проблем может быть осуществлено с помощью создания постоянно совершенствующейся системы методической работы для непрерывного повышения уровня профессиональной компетентности.

Мероприятия, направленные на профессиональное развитие педагогов, предполагают участие в различных проектах, конференциях, творческих отчетах, апробация в рамках школы и подготовка материалов к

лицензированию, внедрение инновационных технологий преподавания и обучения, качественное психологическое сопровождение профессиональной деятельности педагогов школы. Традицией школы стало ежегодное проведение декады инновационных технологий с участием сертифицированных учителей, проведение практических семинаров на базе школы с целью обмена опытом и реализации модулей программы уровневой подготовки, проведение методсоветов, семинарах для администраций школ района.

4. Цели, задачи, целевые индикаторы и показатели результатов реализации Программы

Цель: повышение профессиональной компетентности педагогов школы

Задачи	Целевые индикаторы	Показатели результатов
Развитие компетенции педагога в обновленной школе	освоение методов проектного обучения и исследовательской работы большинством учителей; применение информационных технологий в учебном процессе 100%; использование разноуровневых программ, межпредметных интегрированных учебных курсов; курсы по обновлению содержания образования 100%.	результативность деятельности; умение видеть собственные успехи и профессионально грамотно планировать пути и средства их достижения; умение видеть собственные недочеты и работать над их устранением; повышение категории.

Ожидаемый результат: развитие умений и навыков учителя новой формации

- общая грамотность
- технологические способности
- навыки общения и обмен идеями
- осознание важности культурных ценностей
- видение и готовность восприятия новых идей
- способность развиваться и предприимчивость
- навыки критического мышления и умения адаптироваться к сложившимся ситуациям
- умение работать в команде
- служение обществу
- лидерские способности и лидерские качества

5. Основные направления, пути достижения поставленных целей и соответствующие меры:

- Курсы повышения квалификации по обновлению содержания образования
- Деятельность школы молодого учителя, школьных методических объединений
- Самообразование, мониторинговая карта учителя
- Аттестация
- Обобщение ППО
- Сетевое взаимодействие, обмен опытом

Действующая в школе программа повышения профессионального мастерства, предполагает дифференцированный подход в работе с педагогами по степени креативности, по уровню профессиональной компетентности и по уровню профессионального мастерства. Таким образом определились группы педагогов:

- молодые педагоги: молодые специалисты
- педагоги-исследователи: высокого педагогического мастерства, сертифицированные учителя второго и третьего уровня;
- педагоги-стажеры: совершенствующие свое мастерство;
- лидеры школы, педагоги-исследователи: рефлексивная практика сертифицированных учителей, команда развития.

Предполагается переход из одной группы в другую в зависимости от реализации индивидуального потенциала учителя.

Методическая служба школы способствует объединению и социально-психологической поддержке педагогов.



6. Этапы реализации Программы

Программа повышения профессионального мастерства осуществляется поэтапно:

Этапы	Содержание деятельности
Организационный	выявление уровня профессиональной компетентности и методической подготовки учителей, диагностику потребностей педагогических кадров в повышении своей квалификации, оценку профессиональных затруднений учителей;
Технологический	формирование творческих групп во главе с лидерами, ориентированных на работу по различным направлениям в соответствии с приоритетами развития школы; апробацию новых форм и методов изучения и обобщения ППО;
Рефлексивно-обобщающий	анализ реализации целей и задач, обобщение и презентацию опыта путей достижения нового к качества образования.

Обучение преподавателей предполагает выполнение взаимозависимых целей: освоения нового стиля управления, нового типа продуктивного аналитического мышления, формирование новых способов

взаимодействия, направленных на совместное выполнение различных проектов и программ. Немаловажным является стимулирующий фактор - повышение оценки труда учителя.

Эффективность вносимых преобразований подтверждается результатами проведенного анкетирования учителей и начавшимися изменениями в практике работы педагогов школы. Большая часть педагогов, принявших участие в анкетировании отметили, что совместное обучение и лидерство способствуют разрешению возникающих проблем, дает четкие ответы на возникающие вопросы, появляется перспектива дальнейшей работы. Мониторинг качества знаний за последние три года показывает его рост. Увеличивается число участников и призеров олимпиад и интеллектуальных конкурсов, научных слушаний и мультимедийных фестивалей. Возрастает активность педагогов.

В результате реализации программы мы добиваемся повышения профессиональной компетентности педагогов, наращивания кадрового потенциала школы, положительного изменения качественных показателей труда педагогов, закрепления и успешной деятельности молодых педагогов. Таким образом, меняется статус учителя, происходит перевод его на позиции менеджера, педагога-исследователя, активного участника процесса преобразований.

7. Необходимые ресурсы

Команда развития

Коллектив педагогов, объединенный общей идеей

Локальные акты школы, положения о конкурсах

№	Ф.И.О.	Должность	Пол	Дата рождения	Национальность	Категория	Образование	Где когда и что закончил	Специальность по диплому
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Войлошникова Людмила Ивановна	Директор	Жен.	09.06.1961г.	Укр.	Выс.	Выс.	Целиноград. ГПИ, 1985г.	математика
2.	Гарашова Сабина Закировна	учитель	Жен.	23.02.1985г.	Азерб.	первая	Выс.	КГПИ, 2006г.	математика
3.	Гарашов Юсиф Закирович	учитель	Муж	09.04.1991г.	Азерб.	вторая	Выс.	КГПИ, 2013	Бакалавр матем.
4	Расчетов Лев Сергеевич	учитель	Муж	08.11.1990г.	Рус.	первая	Выс.	КГПИ, 2012	бакалавр математики
5	Чебейко Галина Михайловна	учитель	Жен.	18.08.1970г.	Укр.	1 инф 2 мат.	Выс.	КПИ, 1992	Информатика и матем.
6.	Махмутова Оксана Анатольевна	учитель	Жен.	10.04.1992г.	русская	б/к	Выс.	КГПИ, 2016	Бакалавр математики
7.	Мишутин Александр Вячеславович	учитель	Муж.	22.02.1964г.	Рус.	Вторая	Выс.	КГУ, 2007	Прогр. обеспечение. и выч. техника
8.	Симонов Олег Александрович	учитель	Муж.	03.08.1993г.	Рус.	б/к	Выс.	КГПИ, 2017	физика
9.	Хамраева Нелли Ильгизовна	учитель	Жен.	11.02.1991	Тат.	б/к	Выс.	КСТУ, 2016	физика
10	Алимбаева Назипа Кенжебаевна	Зам. дир. по УВР	Жен.	26.12.1961г.	Каз.	Выс.	Выс.	КГПИ, 1983	Ин. язык
11	Головченко Светлана Михайловна	учитель	Жен.	27.04.1970г.	Рус.	Первая	Выс.	Кост. гум. институт, 2007г	Англ. И нем. языки
12	Ковальчук Маргарита Степановна	Зам. дир. по ВР	Жен.	01.05.1976г.	Бел.	вторая	Выс.	КГПИ, 2013	Англ. и нем. яз.
13	Мусина Таншолпан Кайратовна	учитель	Жен.	26.05.1993г.	Каз.	б/к	Выс.	КГПИ, 2015г.	Иностр. яз. два ин. языка
14	Эйзенбраун Ангелина Сергеевна	учитель	Жен.	03.10.1996г.	Нем.	б/к	Ср. сп.	Кост. пед. кол., 2016г.	Англ. яз. в нач. кл.
15	Дауренбекова Сабина Айттаровна	учитель	жен	08.01.1996г.	Каз.	б/к	Ср. сп.	Кост. пед. кол., 2017г.	Англ. яз. в нач. кл.
16	Нурпансова Гульжан Сатыбалдиевна	Зам. по профильному об.	Жен.	08.04.1972г.	Каз.	Первая	Выс.	КИПУ, 2008	Каз. яз. и литература
17	Есенгалиева Жанар Жагласовна	учитель	Жен.	15.02.1971г.	Каз.	Первая	Выс.	Кост. Гум. и, 2001	Каз. яз. и литература
18	Баймаканова Зибатуль Карбаевна	учитель	Жен.	17.03.1968г.	Каз.	Первая	Выс.	Кост. гум. институт	Каз. яз. и литература
19	Жайлибаева Гульшат Калиевна	учитель	Жен.	01.03.1978г.	Каз.	Первая	Выс.	КГУ, 2004	Каз. яз. и литература
20	Жумабекова Куаныш Бахитжановна	учитель	Жен.	19.06.1974г.	Каз.	высшая	Выс.	КГУ, 1998г	Каз. яз. и литература
21	Сагидуллина Асем Толегенвна	учитель	Жен.	23.09.1984г	Каз.	первая	Выс.	КГПИ, 2007	Каз. яз. и литература
22	Досмурзина Нургуль Кенжебековна	учитель	Жен.	17.05.1983г	Каз.	вторая	Выс.	КГУ, 2007 г.	Каз. яз. и литература
23	Шалдыбаева Гульшат Бахитбаевна	учитель	Жен.	25.07.1976г.	Каз.	первая	Выс.	АрПИ, 1998г.	Каз. яз. и литература
24	Акимова Айнура Данияловна	Учитель	Жен.	09.12.1991г.	Каз.	б/к	Выс.	КГПИ, 2013г.	Каз. яз. и литература
25	Рахимжанова Жанар Саруаровна	учитель	Жен.	05.07.1974г.	Каз.	первая	Выс.	КГПИ, 2006	Каз. яз. и литература
26	Мажара Елена	Зам. директ	Жен.	19.03.	Рус.	Выс.	Выс.	КГПИ, 19	Биология и

	Геннадьевна	ора по ВР		1969г.				91	основы с/х
27	Кирчей Ирина Николаевна	учитель	Жен.	20.11.1973г.	Укр.	высшая	Выс.	КГУ, 1999	биология
28	Цыганова Екатерина Александровна	учитель	Жен.	29.01.1963г.	Рус.	первая	Выс.	КГУ, 1999	Рус.яз.и литер.
29	Вегнерис Ольга Георгиевна	учитель	Жен	28.07.1960г.	Рус.	выс	Выс	Куст.п институт 1981	Уч.рус. яз и лит.
30	Березина Александра Олеговна	учитель	Жен.	26.09.1975г.	Рус.	вторая	Выс.	КГУ, 1999	Рус.яз. и литер.
31	Константинова Ирина Александровна	учитель	Жен.	08.11.1967г.	Рус.	первая	Выс.	КПИ, 1992	Рус.яз.и лит.
32	Бердова Ирина Владимировна	учитель	Жен.	19.10.1994г.	Рус.	б/к	Выс.	КГУ, 2016г	История и общ.науки
33	Жангужин Жанибек Жумабаевич	учитель	Муж.	29.07.1994г.	Каз.	б/к	Выс.	КГПИ, 2016г.	история
34	Егеубаева Гульнас Галимжановна	учитель	Жен.	06.05.1982г.	Каз.	б/к	Выс.	КГУ, 2003г	История Каз.
35	Ковальчук Алена Юрьевна	учитель	Жен.	23.03.1992	Рус.	вторая	Выс.	КГПИ 2013	Бакалавр географии
36	Сойченко Валентина Михайловна	учитель	Жен.	КПИ, 1981г.	Рус.	Без кат.	Высш.		география
37	Баймухамедова Факира Рахимдяновна	учитель	Жен.	11.11.1961	татар ка	высшая	высшее	КГПИ, 1998	Химия, биология
38	Качанова Людмила Владимировна	учитель	Жен	17.04.1976	Укр	вторая	выс	Кост.гум. инст. 2005	Черчение, ИЗО
39	Тукало Светлана Борисовна	учитель	жен	14.07.1959г.	Рус.	вторая	Выс.	КСТУ, 2009г.	Профессион.о бучение
40	Жеребцов Валерий Семенович	учитель	Муж	21.01.1970	Рус.	вторая	с/сп	Петропав л.индпед. техн,1994	Техник-мех., Маст.пр.об.
41	Кочигин Виктор Евгеньевич	учитель	муж	19.09.1960	Рус	Выс	Выс	Омский ин.физк 1986	Физическая культура
42	Таран Елена Сергеевна	учитель	Жен.	08.05.1984	Рус.	вторая	Выс.	КГПИ,2005	Физическая культура
43	Волкова Зоя Марковна	учитель	Жен.	11.03.1966	Рус.	первая	Ср.сп.	Кар.тех.ф из.и спорта,1988	Физическая культура
44	Кабдиев Бахытжан Жумабекович	Орган.НВ П	Муж.	18.10.1969г	Каз.	вторая	Выс.	Ташкенское ВВУ КСТУ, 2012	Офицер ВВ Основы права и экон.
45	Кашина Лидия Петровна	Зам.дир.по УВР	Жен.	17.03.1960	Бел.	Выс.	Выс.	КСТУ,2004	МНО
46	Харченко Светлана Александровна	учитель	жен	09.03.1986	русская	вторая	Высшее	КГПИ, 2008	МНО
47	Зверева Людмила Дмитриевна	учитель	Жен.	15.10.1967	Укр.	Пер.	Выс.	Кос.соц.а к.,2002	МНО
48	Панова Татьяна Петровна	учитель	Жен	01.11.1960	рус	Первая	С/сп	Куст.пед. уч. 1979	учитель нач.кл
49	Палейкина Альфия Сайфутдиновна	учитель	Жен	10.01.1961	Тат.	Первая	С/сп	Руден.пед. уч.1983	учитель нач.кл
50	Ковальчук Елена Васильевна	учитель	Жен	26.01.1967	Рус	первая	выс	Кост. Соц.акад. 2004г	Учитель нач.кл
51	Карпухина Наталья Игоревна	учитель	Жен	14.01.1977	Рус	первая	Выс	Костан.соц.акад.2002	Учитель нач.кл
52	Шинкина Наталья Васильевна	учитель	Жен	18.02.1970	Рус.	Высшая	Выс.	КПИ, 2001	МНО
53	Голик Надежда Михайловна	учитель	Жен.	02.10.1961	Рус.	Первая	Выс.	КГИ, 2001	МНО
54	Жеребцова Татьяна	учитель	Жен.	05.03.	Рус.	вторая	Выс.	КГПИ,20	МНО

	Владимировна			1972				02	
55	Ахмеилова Гульмайра Шайменовна	учитель	Жен.	13.01. 1969	Каз.	первая	Выс.	Кост.соц. акад., 2002	МНО
56	Лобан Светлана Александровна	учитель	Жен.	15.10. 1970	Русск ая	вторая	Выс.	КПИ,199 1	МНО
57	Петерс Наилия Мустафиевна	учитель	жен	09.03. 1970	татар ка	вторая	высшее	КГПИ,19 92	МНО
58	Сморкалова Елена Михайловна	учитель	Жен.	27.04. 1970	русска ая	вторая	Высшее	КСТУ, 2015г	Учитель нач.кл.
59	Бондаренко Наталья Владимировна	учитель	жен	14.09. 1971	Рус.	первая	Выс.	КПИ, 1994г.	Педагогика и МНО
60	Веретенникова Ольга Александровна	учитель	Жен.	15.06.198 8	Рус.	б/к	Выс.	КГПИ,20 10г.	МНО
61	Елеусизова Мадина Маратовна	учитель	Жен.	28.02. 1994.	Каз.	б/к	высшее	Рудн.муз. уч., 2014г	КГПИ, музыка, 2017г.
62	Соболева Вера Владимировна	Восп. КПП	Жен	11.01. 1966	Рус	первая	выс	Кост.гум. инст.,200 5	Восп. Педагогика и МНО.
63	Пряхина Наталья Владимировна	Восп. КПП	жен	03.08. 1978	Рус.	первая	Выс.	КГПИ	Дош.об.и воспитание
64	Чарпухова Марина Александровна	Восп. КПП	Жен.	04.05. 1972г	Рус.	вторая	с/сп	Кост\пед уч.,1990	Восп.д/с
65	Павлова Елена Викторовна	Восп. МЦ	Жен.	07.12. 1978г	Рус.	вторая	с/СП.	Кост.пед. кол., 1998г	Дошк.восп.и обучение
66	Воронец Ирина Александровна	Восп. МЦ	Жен.	26.04. 1990г.	Рус.	б/к	с/сп	ГККП Кост.педк ол, 2008г	Дошк.восп.и обучение
67	Цыпашук Елена Владимировна	Восп. МЦ	Жен.	03.10.199 4г	Рус.	б/к	с/сп	Кост.педк ол, 2015	Дошк.восп.и обучение
68	Гаврилюк Ольга Владимировна	психо лог	Жен.	22.06. 1983	Рус.	вторая	высшее	КГУ, 2005	Педаг. и психология
69	Крамарчук Наталья Сергеевна	психо лог	Жен.	16.05.198 0г.	Укр.	б/к	Выс.	КГПИ, 2015г.	Педаг. и психология
70	Кунц Елена Ивановна	соц.педаго г	Жен.	07.08. 1964	Укр.	первая	Выс.	КСТУ, 2008	Педагог- психолог

Участие педагогов школы в семинарах, форумах и конференциях.

Ф.И.О. учителя	Сроки	Наименование мероприятий	Уровень
Вегнерис О.Г.	2014 г.	«Роль саморазвития личности педагога в условиях перехода на 12-летнюю модель обучения»	Областная научно-практическая конференция
Расчетов Л.С.	2014	«Мобильная среда обучения и современное образование»	Региональная дистанционная конференция
Расчетов Л.С.	2014	Серия тематических тренингов Intel «Элементы», «Метод проектов», «Методы оценивания в классе XXI века», «Методы сотрудничества в классе XXI века»	Международный (Россия и СНГ)
Расчетов Л.С.	2015	«Современные формы и методы работы учителя, обучающего ребенка-инвалида на дому с использованием программно-технических средств»	областной
Бякова Е.В.	2015	Мастер-класс «Совершенствование процессов обучения через	1 республиканская конференция сертифицированных

		систему критериального оценивания»	учителей
Карпухина Н.И. Лукьянова Н.Н. Жусупова К.М.	2015	Выставка к конференции	1 республиканская конференция сертифицированных учителей
Войлошников а Л.И.	2015	«Формирование полиэтнической методологии, практика» культуры: теория,	Международная научно-практическая конференция
Вегнерис О.Г.	2016	«Системное управление как важнейшее условие повышения качества современного образования»	Областные «Шековские педагогические чтения»
Петерс Н.М.	2016	Второй педагогический форум сертифицированных учителей «Жарқын белес»	Республиканский
Галлямова Г.Н.	2016	Семья как фактор формирования и развития просоциальных ценностей личности	Международная научно-практическая конференция
Кашина Л.П.	2016	Дружелюбная образовательная среда как фактор формирования функциональной грамотности школьников	Областной семинар

Алимбаева Н.К.	2016	«Исследование урока как способ совершенствования практики преподавания учителя»	Областной семинар
Кирчей И. Н. Жусупова К.М. Карпухина Н.И Гарашова С. З. Бякова Е.В. Березина А.О.	2016г.	«Управление учебным процессом через механизмы целеполагания»	Районный практический семинар
Жеребцов В.С.	2016	Мастер-класс для учителей технологии «Технология работы по металлу»	Областной
Алимбаева Н.К. Сагидуллина А.Т.	2017	Третий республиканский педагогический форум сертифицированных учителей	Республиканский
Вегнерис О.Г. Кашина Л.П.	2017	Алтынсаринские педагогические чтения «Интеграция педвуза и образовательных организаций по внедрению инноваций в практику»	Областной
Тукало С.Б.	2017	Мастер-класс для учителей технологии «Технология изготовления цветов из кожи»	Областной

Сравнительные показатели качества знаний и успеваемости

Учебный год	Всего обучающихся	Обучаются на «5»	Обучаются на «5» и «4»	Не успевают	Успеваемость (%)	Качество знаний (%)
2014-2015	613	45	185	4	99,3	37,5
2015-2016	592	39	178	8	98,6	36,7
2016-2017	610	33	164	2	99,7	36,6

Сравнительные показатели качества знаний (%)

в разрезе классов

Класс	2014-2015	2015-2016	2016-2017
1	55	50,8	-
2	46,4	52,2	47,5
3	43	44,8	49,3
4	44,8	40	48,2
5	30,6	39	41,1
6	42,7	29,5	38
7	31,7	30	23
8	26,4	26,8	26,4
9	14,8	22,2	22,8
10	40	12,5	50
11	29,6	40	14,3

Изучение опыта педагогов.

№	Тема	Ментор	Участники
1.	Развитие коммуникативной компетентности: искусство задавать вопросы	Вегнерис О.Г.	Учителя 5-11 классов
2.	Критериальное оценивание на уроках в начальных классах	Лукьянова Н.Н.	Учителя 1-4 классов
3.	Использование подхода Lesson Study с целью совместного усовершенствования процессов преподавания и обучения.	Алимбаева Н.К.	Учителя 5-11 классов
4.	Наблюдение в классе: способы и методы проведения наблюдения в классе.	Карпухина Н.Н.	Учителя 1-4 классов
5.	Мастер-класс «Совершенствование процессов обучения через систему критериального оценивания»	Бякова Е.В.	Учителя 5-11 классов
6.	Развитие	Жусупова К.М.	Учителя казахского

	коммуникативных процессов на уроках казахского языка.		языка и литературы
7.	Использование заданий компетентностного характера на уроках ОГН.	Бякова Е.В.	Учителя ОГН 5-11 классов
8.	Менторинг коллег.	Алимбаева Н.К.	Учителя 5-11 классов
9.	Оценивание обучения. Оценивание для обучения.	Гарашова С.З.	Учителя 5-11 классов
10.	Новые подходы: диалогическое обучение.	Жумабекова К.Б.	Учителя казахского языка и литературы
11.	Трансформирование практики: обучение тому как учиться.	Вегнерис О.Г.	Учителя 5-11 классов
12.	Развитие лидерских качеств учителя	Нурпаисова Г.С.	Руководители МО
13.	Целеполагание урока	Войлошиноква Л.И.	Учителя 1-11 классов
14.	Загадки Сфинкса	Кашина Л.П	Учителя начальных классов
15.	Рефлексия	Есенгалиева Ж.Ж	Учителя языковых дисциплин
16.	Моделирование современного урока и его анализ	Вегнерис О.Г	Учителя 1-11 классов
17.	Как задавать вопросы	Кирчей И.Н	Учителя ЕМН

Районные семинары по актуальным вопросам современного образования для учителей на базе школы.

Учебный год	Тематика семинаров	Уровень
2014-2015	Демонстрация внедрения информационной системы электронного обучения e-Learning	Районный
	Развитие коммуникативной компетентности учащихся через обучение критическому мышлению	Районный
	Конечный результат урока как одно из условий качественной подготовки к ЕНТ	Районный
	Обобщение опыта работы учителей математики по использованию ИКТ	Районный
	Проблемные ситуации как средство активизации познавательной деятельности младших школьников	Районный
2015-2016	Тематический контроль и учет знаний как один из факторов обеспечения результативности обучения	Районный
	Диагностика и профилактика суицидального поведения среди детей и подростков	Районный
	«Развитие коммуникативной компетентности учащихся через обучение критическому мышлению»	Районный
	Система управления профессиональным ростом педагогов: обобщение опыта работы	Районный
2016-2017	Семинар для магнитных школ «Обновление содержания образования – требование современности»	Районный
	Семинар для социальных педагогов «Правовая культура педагогов-важнейший фактор соблюдения прав ребенка»	Районный

Мониторинг использования учителями современных педагогических технологий и подходов.

Наименование технологии (подхода)	% учителей, использующих данную технологию (подход)	Показатель профессиональной самореализации (за три года)	Показатель воздействия технологии на качество обученности	Самореализация учащихся
Развитие критического мышления	28%	Публикации – 4 Победители конкурсов – 5 Повышение категории - 2	Повышение качества обученности в среднем – 1,6%	Победители конкурсов и олимпиад – 9
ИКТ	87%	Публикации – 4 Победители конкурсов – 3 Повышение категории - 3	Повышение качества обученности в среднем – 2,3%	Победители конкурсов и олимпиад – 7
Проектное обучение	36%	Публикации – 2 Победители конкурсов – 9 Повышение категории - 3	Повышение качества обученности в среднем – 3%	Победители конкурсов и олимпиад – 8

Участники и призеры школы педагогических конкурсов.

Учебный год	ФИО участника	Наименование конкурсов	Уровень	Результат
2014-2015	Расчетов Л.С.	«Лучший педагог-исследователь»	Республиканский	1 место
	Расчетов Л.С.	«Лучший учитель математики»	Районный	1 место
	Лукьянова Н.Н.	«Сердце отдаем детям»	Международный педагогический конкурс	1 место
	Войлошникова Л.И.	«Ұлағатты ұстаз»	3 Республиканский конкурс учителей	1 место в направлении «Программы, способствующие развитию детей во внеурочное время»
	Вегнерис О.Г. Качанова Л.В.	Международный историко-литературный конкурс «Л.Толстой и Казахстан»	Международный	Благодарственное письмо
	Кашина Л.П.	«Педагогический олимп»	Республиканский конкурс	2 место
	Галлямова Г.Н.	Лучший психолог г.	Областной	1 место
	Галлямова Г.Н.	Лучший дидактический материал по предмету самопознание	Районный	Гран-при
	Жумабекова К.Б.	«Лучший учитель казахского языка»	Районный	Номинация «Лучшая презентация»
	Гарашов Ю.З.	«Лучший учитель математики.»	Районный	3 место
	Войлошникова Л.И. Гарашова С.З.	«Система тематического учета и контроля знаний» по математике	Районный конкурс	Гран-при
	Вегнерис О.Г.	«Система	Районный	1 место

	Цыганова Е.А. Константинова И.А.	тематического учета и контроля знаний» по русскому языку	конкурс	
	Мажара Е.Г. Кирчей И.Н.	«Система тематического учета и контроля знаний» по биологии	Районный конкурс	2 место
	Жусупова К.М.	«Система тематического учета и контроля знаний» по казахскому языку	Районный конкурс	3 место
	Галлямова Г.Н.	Программа укрепления психологического здоровья учителей «Учительский стресс»	Республиканск ий	Диплом 2 степени
2015- 2016	Гаврилюк О.В.	«Лучший психолог»	Районный конкурс	Номинация
	Нурпаисова Г.С.	«Я и мой коучинг»	Республиканск ий конкурс	Номинация «За оптимальный коучинг»
	Жумабекова К.Б. Гарашова С.З.	«Мой лучший урок»	Областной дистанционный конкурс	3 место
	Жумабекова К.Б.	«Мой инновационный урок»	4 Международны й конкурс учителей	1 место в номинации «За инновационн ый подход в преподавани и урока»
	Мажара Е.Г.	«Лучший учитель ЕМЦ»	Районный конкурс	1 место
	Жайлибаева Г.К.	«Лучший учитель ОГН»	Районный конкурс	2 место
	Сагидуллина А.Т.	«Лучший учитель казахского языка»	Районный конкурс	2 место
	Жайлибаева Г.К.	«Ұлағатты ұстаз»	Республиканск ий конкурс	2 место
	Галлямова Г.Н.	Олимпиада по самопознанию среди учащихся	Районный	Благодарстве нное письмо за подготовку ученика (3

				место)
	Мирманова Ж.Ж.	Макатаевские чтения	Районный	Номинация «Жырлайды жүрек»
	Расчетов Л.С.	«Лучший учитель математики»	Областной	Сертификат участия
2016-2017	Расчетов Л.С.	«Ұлағатты ұстаз»	Республиканский конкурс НМЦ «Зиат»	1 место в номинации «Урок»
	Кунц Е.И. Гаврилюк О.В.	Лучшая социально-психологическая служба организации образования	Районный конкурс	2 место
	Ергалиева А.Б.	«Панорама открытых уроков молодого учителя»	4 Республиканский конкурс НМЦ «Зиат»	3 место в номинации «Жас педагогтың шығармашылық бастамасы»
	Головченко С.М. Ергалиева А.Б.	Конкурс видеороликов на английском языке «Моя школа»	Районный	2 место
	Мирманова Ж.Ж.	«Лучший учитель казахского языка»	Районный	3 место
	Галлямова Г.Н.	«Лучший кабинет самопознания»	Районный	1 место
	Галлямова Г.Н.	Олимпиада по самопознанию среди учащихся	Районный	Благодарственное письмо за подготовку ученика (3 место)
	Дик О.В.	Лучший мини-центр	Районный	1 место
	Кирчей И.Н.	Творческий конкурс «Интербриг»	Международный	3 место
	Мажара Е.Г. Вегнерис О.Г.	Лучший электронный портфолио	Областной	Итоги еще не подведены
	Качанова Л.В. Тукало С.Б. Жеребцов В.С.	Педагогическая инноватика: «Лучшие разработки уроков и презентации по технологии»	Областной	Итоги еще не подведены

Перспективный график обобщения опыта работы педагогов школы.

№	ФИО учителя	Должность	Тема	Год	Уровень
1.	Ахмеилова Г.Ш.	Учитель начальных классов первой категории	Дифференцированный подход к развитию связной речи у учащихся на уроках русского языка.	2017г.	районный
2	Зверева Л.Д.	Учитель начальных классов первой категории	Интерактивные технологии как условие интеллектуального развития младших школьников	2017г.	областной
3	Кунц Е.И.	Социальный педагог	Социально-психологическое сопровождение работы с девиантными детьми	2017г.	областной
4	Баймухамедова Ф.Р.	Учитель химии высшей категории	Развитие исследовательской деятельности учащихся профильных классах	2018г.	областной
5	Мажара Е.Г.	Учитель биологии высшей категории	Компетентностно-ориентированные задания по биологии как средство повышения качества знаний учащихся	2018г.	областной
6	Войлошникова Л.И.	Учитель математики высшей категории	Индивидуальная работа по математике и ее результативность	2018г.	областной
7	Кашина Л.П.	Зам.директора по УВР	Проблема преемственности начального и основного среднего образования	2018г.	областной
8	Алимбаева Н.К.	Зам.директора по УВР	Система работы школы с одаренными детьми	2018г.	областной

Список методических объединений ГУ «Аманкарагайская средняя школа им. Н Островского отдела образования акимата аулиекольского района»

Методические объединения	Методическая тема МО	Количество педагогов
МО учителей казахского языка и литературы	Оқушылардын мемлекеттік тілде сөйлеу тілдерін дамыту үшін ынтымақтастық ахуал қалыптастыру	10
МО учителей русского языка и литературы	Использование инновационных технологий на уроках русского языка и литературы как основа повышения эффективности преподавания	4
МО учителей иностранного языка	Технологии проектов как фактор успешной самореализации участников образовательного процесса.	5
МО учителей начальных классов	Формирование коллаборативной среды урока посредством новых подходов к организации УВП	15
МО учителей истории, самопознания	Формирование лидерских качеств педагогов через исследование урока.	4
МО учителей естественных наук	Коллаборативная среда как фактор повышения исследовательской культуры	5
МО учителей математики, информатики и физики	Активизация познавательной деятельности на уроках МИФ через создание коллаборативной среды	8
МО учителей технологии, ИЗО и музыки	Организация личностно-ориентированного учебно-воспитательного пространства для развития творческих способностей.	4
МО учителей физической культуры и НВП	Использование приемов современных педагогических технологий с позиции здоровьесбережения..	5

**Тематика методических советов в разрезе трех лет ГУ
«Аманкарагайской средней школы им. Н Островского отдела
образования акимата аулиекольского района»**

2014-2015 учебный год

- Роль учителя и ученика на уроке, их технологическая готовность к изменениям в образовательном процессе
- Инновационная деятельность педагогов ЕМН: проблемы и перспективы
- Обобщение передового педагогического опыта: состояние и перспективы

2015-2016 учебный год

- Инновационные формы и методы обучения как необходимое условие личностного роста обучающегося (из опыта работы сертифицированных учителей)
- Мониторинг мотивационной учебной деятельности в профильных классах.
- Реализация идей уровневой подготовки учителями начальных классов
- О работе с олимпийским резервом учителей ЕМЦ
- Использование ИКТ в педагогической деятельности (из опыта работы учителей языковых дисциплин)

2016-2017 учебный год

- Роль технологии развития критического мышления в формировании метакогнитивных умений учителя и ученика (из опыта работы сертифицированных учителей третьего уровня)
- Эффективность новых подходов в преподавании и обучении
- Развитие функциональной грамотности учащихся: проблемы и пути решения